

MIRIAM CIPRIANI GOMES

**AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DO  
PARANÁ: CONTEXTO DOS GOVERNOS LULA E DILMA (2001-2014)**

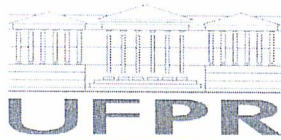
Tese apresentada como requisito parcial à  
obtenção do grau de Doutor em Sociologia,  
Programa de Pós Graduação em Sociologia  
da Universidade Federal do Paraná.

Doutoranda Miriam Cipriani Gomes

Orientadora Doutora Maria Aparecida da  
Cruz Bridi

CURITIBA

2017



## ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DE DOUTORADO PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE DOUTOR EM SOCIOLOGIA

No dia dez de Maio de dois mil e dezessete às 14:00 horas, na sala 914, Sala da Pós-Graduação em Sociologia, Rua General Carneiro, 460 - 9º andar Ed. D. Pedro I, CEP: 80060-160, foram instalados os trabalhos de arguição da doutoranda **MIRIAM CIPRIANI GOMES** para a Defesa Pública de sua tese intitulada **CONSTRUÇÃO CIVIL DO PARANÁ NO CONTEXTO DOS GOVERNOS LULA E DILMA: O BALANÇO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**. A Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em SOCIOLOGIA da Universidade Federal do Paraná, foi constituída pelos seguintes Membros: MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI (UFPR), LUIZ EDUARDO GUNTHER (UNICURITIBA), MARIA TARCISA SILVA BEGA (UFPR), JOSÉ MIGUEL RASIA (UFPR), SANDRO LUNARD NICOLADELI (UFPR). Dando início à sessão, a presidência passou a palavra a discente, para que a mesma expusesse seu trabalho aos presentes. Em seguida, a presidência passou a palavra a cada um dos Examinadores, para suas respectivas arguições. A aluna respondeu a cada um dos arguidores. A presidência retomou a palavra para suas considerações finais e, depois, solicitou que os presentes e a doutoranda deixassem a sala. A Banca Examinadora, então, reuniu-se sigilosamente e, após a discussão de suas avaliações, decidiu-se pela Aprovação da aluna. A doutoranda foi convidada a ingressar novamente na sala, bem como os demais assistentes, após o que a presidência fez a leitura do Parecer da Banca Examinadora. Nada mais havendo a tratar a presidência deu por encerrada a sessão, da qual eu, MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI, lavrei a presente ata, que vai assinada por mim e pelos membros da Comissão Examinadora.

Curitiba, 10 de Maio de 2017.

MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI

Presidente da Banca Examinadora (UFPR)

LUIZ EDUARDO GUNTHER

Avaliador Externo (UNICURITIBA)

MARIA TARCISA SILVA BEGA

Avaliador Interno (UFPR)

JOSÉ MIGUEL RASIA

Avaliador Interno (UFPR)

SANDRO LUNARD NICOLADELI

Avaliador Externo (UFPR)

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE SIGLAS.....</b>	<b>v</b>
<b>LISTA DE FIGURAS.....</b>	<b>viii</b>
<b>LISTA DE GRÁFICOS .....</b>	<b>ix</b>
<b>LISTA DE QUADROS.....</b>	<b>x</b>
<b>LISTA DE TABELAS.....</b>	<b>xiv</b>
<b>AGRADECIMENTOS .....</b>	<b>xvii</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xix</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>xx</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO I – A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: ORIGENS E CONSOLIDAÇÃO .....</b>	<b>29</b>
1.1 A ORIGEM DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO MÉTODO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO .....	30
1.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO MÉTODO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO – PERSPECTIVA HISTÓRICA.....	31
1.3 O DESENVOLVIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EM PAÍSES EUROPEUS, NOS ESTADOS UNIDOS E SUA INFLUÊNCIA SOBRE O BRASIL.....	41
<b>CAPÍTULO II – A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO INSTRUMENTO QUE DEFLUE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO .....</b>	<b>58</b>
2.1 AS PARTES NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO .....	58
2.2 OS ATORES E OS SUJEITOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO /QUEM ATUA E QUE NÃO ATUA NA NEGOCIAÇÃO .....	59
2.3 O CONTEÚDO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO .....	73
2.4 CONTEÚDO NORMATIVO E O CONTEÚDO OBRIGACIONAL .....	75
2.4.1 O CONTEÚDO NORMATIVO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.....	80
2.4.2 O CONTEÚDO OBRIGACIONAL DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.....	83

<b>CAPÍTULO III – NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO BRASIL...</b>	<b>85</b>
3.1 A DINÂMICA DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO BRASIL HOJE.....	85
3.2 O CENÁRIO ECONÔMICO BRASILEIRO: DA CRISE DOS ANOS 1990 AO PLANO DE ACELERAÇÃO DO CRESCIMENTO DA ERA LULA .....	88
3.3 A CONCEPÇÃO, OS FUNDAMENTOS E AS RAZÕES DO PAC E DO MCMV .....	104
3.4 O DÉFICIT HABITACIONAL BRASILEIRO E A GERAÇÃO DE EMPREGOS NO SEGMENTO ATRAVÉS DO PAC.....	111
3.5 O EIXO MINHA CASA MINHA VIDA E O SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE .....	118
3.6 A AÇÃO COLETIVA NO CENÁRIO DE CRESCIMENTO ECONÔMICO.....	119
<b>CAPÍTULO IV – O SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO CONTEXTO NACIONAL E NO CONTEXTO ESTADUAL .....</b>	<b>124</b>
4.1 CONFIGURAÇÕES DO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL E DO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE .....	125
4.2 DELIMITAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL .....	144
4.2.1 O SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE: SINGULARIDADES .	146
4.3 CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE: ATIVIDADE ARTESANAL, MANUFATUREIRA OU INDUSTRIAL .....	149
4.4. A VISÃO DO ATRASO FRENTE À REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA – A MANUTENÇÃO DE UMA FORMA DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	156
<b>CAPÍTULO V – NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO ESTADO DO PARANÁ .....</b>	<b>166</b>
5.1 A REPRESENTAÇÃO E A TRAJETÓRIA SINDICAL OBREIRA NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO ESTADO DO PARANÁ MAPEANDO A REPRESENTAÇÃO OBREIRA E PATRONAL.....	168
5.2 AS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO: ÂMBITO DE APLICAÇÃO E EVOLUÇÃO ENTRE 2001 E 2014 .....	173
5.3 ANÁLISE DA EVOLUÇÃO QUANTITATIVA DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS E DAS CLÁUSULAS OBRIGACIONAIS/DE ENVOLTURA .....	175
5.4 ANÁLISE DA EVOLUÇÃO QUALITATIVA DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS E SOCIAIS ENTRE 2001 E 2014 .....	185

5.4.1 CLÁUSULAS NORMATIVAS DE NATUREZA ECONÔMICA .....	187
5.4.1.1 SOBRE O PISO SALARIAL .....	187
5.4.1.2 SOBRE O VALE COMPRAS.....	202
5.4.1.3 SOBRE O ADICIONAL DE ESTÍMULO.....	209
5.4.1.4 SOBRE A GARANTIA DE SALÁRIO ANTE AOS FATORES CLIMÁTICOS ADVERSOS.....	214
5.4.1.5 SOBRE O ADIANTAMENTO OU VALE .....	217
5.4.2 CLÁUSULAS DE NATUREZA SOCIAL.....	218
5.4.2.1 SOBRE O CONVÊNIO MÉDICO E ODONTOLÓGICO .....	219
5.4.2.2 SOBRE O SEGURO DE VIDA .....	225
5.4.2.3 SOBRE A CONCESSÃO DE LANCHE E A REALIZAÇÃO DAS HORAS EXTRAS .....	231
5.4.2.4 SOBRE O CAFÉ DA MANHÃ .....	232
5.4.2.5 SOBRE A JORNADA DE TRABALHO.....	234
5.4.2.6 SOBRE A RELAÇÃO SINDICATO E EMPRESA. SOBRE A AÇÃO SINDICAL E SOBRE A TUTELA SINDICAL .....	240
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>246</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>255</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>267</b>
DOCUMENTOS CONSULTADOS .....	267
SITES CONSULTADOS .....	268

## **LISTA DE SIGLAS**

- ACT – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
- BACEN – BANCO CENTRAL DO BRASIL
- BNH – BANCO NACIONAL DA HABITAÇÃO
- CBIC – CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO
- CCT – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
- CEF – CAIXA ECONÔMICA FEDERAL
- CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
- CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
- CNAE – CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS
- CONTICOM – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS DE TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONTRUÇÃO E DA MADEIRA FILIADOS A CUT
- CONTRICOM – CONFEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO
- CSB – CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS
- CTB – CENTRAL DE TRABALHADORES BRASILEIROS
- CTPS – CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL
- CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES
- DGB – UNIÃO SINDICAL ALEMÃ
- DIEESE – DEPARTAMENTO INTER-SINDICAL DE ESTUDOS ESTATÍSTICOS E SÓCIO-ECONÔMICOS
- FETRACONSPAR – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ
- FGTS – FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO
- FHC – FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
- FIESP – FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO PARANÁ
- FS – FORÇA SINDICAL
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA
- ICCSE – INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL – SUBSETOR DE EDIFICAÇÕES

- INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR
- INSS – INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL
- IPARDES – INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL
- IPCA – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR AMPLO
- IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA
- LTCAT – LAUDO TÉCNICO DE CONDIÇÕES AMBIENTAIS
- MCMV – MINHA CASA MINHA VIDA
- MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
- NCST – NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES
- NR – NORMAS REGULAMENTADORAS
- OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
- PAC – PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DO CRESCIMENTO
- PAIC – PESQUISA ANUAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO
- PCMAT – PROGRAMA DE CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
- PCMSO – PROGRAMA MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL
- PED – PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO
- PIB – PRODUTO INTERNO BRUTO
- PLR – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS
- PPPA – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE PERDAS AUDITIVAS
- PPRA – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS
- PPS – PERFIL PROFISSIONAL DO EMPREGADO
- PT – PARTIDO DOS TRABALHADORES
- RAIS – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS
- SECONCI – SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL
- SERFAU – SERVIÇO FEDERAL DE HABITAÇÃO E URBANISMO
- SFH – SISTEMA FINANCEIRO DE HABITAÇÃO
- SINDIMED – SERVIÇO MÉDICO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO
- SINDUSCON – SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL
- SINTRACOM – SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO

- SINTRACON – SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL
- TCU – TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO
- UF – UNIDADE DA FEDERAÇÃO
- UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES
- USP – UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO



## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: ESTRUTURA SINDICAL DO BRASIL .....	53
FIGURA 2: CONFORMAÇÃO DO <i>CONSTRUBUSINESS</i> NA ECONOMIA, CONSIDERANDO-SE O PIB – 2014. ....	126
FIGURA 3: PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DE UNIDADES .....	147
FIGURA 4: PROCESSO DE PRODUÇÃO DE UNIDADE HABITACIONAL .....	148
FIGURA 5: REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES NA REGIÃO NOROESTE DO PARANÁ. ....	177
FIGURA 6: SINDICATOS DE TRABALHADORES DE DIFERENTES REGIÕES DO ESTADO DO PARANÁ. ....	179
FIGURA 7: SINDICATOS DE TRABALHADORES NA REGIÃO NORTE DO ESTADO DO PARANÁ .....	181
FIGURA 8: SINDICATOS DE TRABALHADORES NA REGIÃO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ. ....	184
FIGURA 9: GRUAS EM OPERAÇÃO NO CANTEIRO DE OBRAS .....	213

## **LISTA DE GRÁFICOS**

GRÁFICO 1: COMPOSIÇÃO DOS GASTOS PÚBLICOS NA ÁREA SOCIAL PARA O ANO DE 1995 .....	99
GRÁFICO 2: TOTAL DE TRABALHADORES NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL E NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO BRASIL E NO PARANÁ NO ANO DE 2014 .....	129

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: REGULAÇÃO ESTATAL SOBRE NEGOCIAÇÃO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO .....	42
QUADRO 2: COMPOSIÇÃO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS SEGUNDO A NATUREZA DAS CLÁUSULAS .....	76
QUADRO 3: SÍNTESE DAS CLASSIFICAÇÕES QUANTO AO CONTEÚDO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO .....	82
QUADRO 4: LOCALIDADES E OBRAS DE CONSTRUÇÃO PESADA – EIXO TRANSPORTES, NO PARANÁ.....	108
QUADRO 5: EVOLUÇÃO DO DÉFICIT HABITACIONAL EM MILHÕES E MILHARES PARA OS ANOS DE 2000, 2007, 2010, 2013 E 2014. ....	116
QUADRO 6: EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA ENTRE 2000 E 2014.....	117
QUADRO 7: EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGOS NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL .....	117
QUADRO 8: NÚMERO DE GREVES E AS REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES EM GERAL NO PERÍODO 2005/2013.....	120
QUADRO 9: EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGOS NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL E NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO PARANÁ.....	128
QUADRO 10: RANKING DAS CINQUENTA MAIORES INDÚSTRIAS NO SETOR: .....	131
QUADRO 11: RELAÇÃO ENTRE O CÓDIGO ALFABÉTICO E AS ATIVIDADES DAS CINQUENTA MAIORES EMPRESAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL .....	133
QUADRO 12: INVESTIMENTOS DO PAC 2 NO ESTADO DO PARANÁ POR EIXO – EM BILHÕES.....	136
QUADRO 13: REPARTIÇÃO DOS INVESTIMENTOS DESTINADOS AO PARANÁ 2011/2014 – EM BILHÕES .....	136

QUADRO 14: NÚMERO DE UNIDADES HABITACIONAIS CONTRATADAS PARA OS MUNICÍPIOS PARANAENSES COM MENOS DE 50 MIL HABITANTES .....	137
QUADRO 15: VALOR DA UNIDADE HABITACIONAL CONFORME CARACTERÍSTICA DO MUNICÍPIO E DO IMÓVEL. ....	141
QUADRO 16: PERCENTUAL DE HOMENS E DE MULHERES EMPREGADOS NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO PARANÁ E NO BRASIL:.....	143
QUADRO 17: MUNICÍPIOS SEM REPRESENTAÇÃO SINDICAL, EM QUE OS TRABALHADORES SÃO REPRESENTADOS PELA FEDERAÇÃO E A ENTIDADE SINDICAL PATRONAL CORRESPONDENTE .....	171
QUADRO 18: NÚMERO DE CLÁUSULAS DAS CCTS CELEBRADAS PELO SINDUSCON NORTE COM A FETRACONSPAR, COM O SINTRACON ARAPONGAS, COM O SINTRACON IBIPORÃ E JATAIZINHO, COM O SINTRACON PONTA GROSSA E COM O SINTRACON TELÊMACO BORBA ..	182
QUADRO 19: NÚMERO DE CLÁUSULAS DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO CELEBRADAS PELO SINDUSCON NORTE E SINDUSCON PR COM O SINTRACON LONDRINA.....	183
QUADRO 20: NÚMERO DE CLÁUSULAS DAS CCTS CELEBRADAS PELO SINDUSCON OESTE COM A FETRACONSPAR, SINTRACON MEDIANEIRA, SINTRACON MARECHAL CÂNDIDO RONDON, SINTRACON TOLEDO, SINTRACON FOZ DO IGUAÇU E SINTRACON CASCAVEL .....	184
QUADRO 21: ÍNDICES DE REAJUSTE REAL DOS SALÁRIOS POR CATEGORIA COMPARATIVAMENTE AO INPC ENTRE 2001 E 2014.....	191
QUADRO 22: ÍNDICES DE REAJUSTE REAL DOS PISOS SALARIAIS POR CATEGORIA COMPARATIVAMENTE AO INPC ENTRE 2001 E 2014.....	193
QUADRO 23: DIFERENÇA NOS INDICES DE REAJUSTAMENTO SALARIAL NOS PERÍODOS ENTRE 2001/2009 E 2009/2014 – SINDUSCON PR .....	194
QUADRO 24: ÍNDICES DE REAJUSTE REAL DOS PISOS SALARIAIS POR CATEGORIA ENTRE 2001 E 2014.....	196

QUADRO 25: DIFERENÇA NOS INDICES DE REAJUSTAMENTO SALARIAL NOS PERÍODOS ENTRE 2001/2007 E 2007/2014 – SINDUSCON NORTE.....	196
QUADRO 26: DEMONSTRA O ÍNDICE DE REAJUSTE REAL DOS PISOS SALARIAIS POR CATEGORIA ENTRE 2001/2002 E 2014/2015.....	198
QUADRO 27: DIFERENÇA NOS INDICES DE REAJUSTAMENTO SALARIAL NOS PERÍODOS ENTRE 2001/2007 E 2007/2014 – SINDUSCON NORTE.....	199
QUADRO 28: DEMONSTRA O ÍNDICE DE REAJUSTE REAL DOS PISOS SALARIAIS POR CATEGORIA ENTRE 2001/2002 E 2014/2015.....	200
QUADRO 29: DIFERENÇA NOS INDICES DE REAJUSTAMENTO SALARIAL NOS PERÍODOS ENTRE 2001/2007 E 2007/2014 – SINDUSCON OESTE.....	201
QUADRO 30: ÍNDICES DE AUMENTO REAL DOS PISOS SALARIAIS E ÍNDICES DE AUMENTO DO SALÁRIO MÍNIMO: PERÍODO 2001/2014.....	202
QUADRO 31: VALE COMPRAS PARA OS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE MEDIANEIRA, FOZ DO IGUAÇÚ, TOLEDO, MARECHAL CÂNDIDO RONDON E UBIATÁ ENTRE 2001/2002 E 2014/2015 .....	206
QUADRO 32: VALE COMPRAS DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DA REGIÃO DE LONDRINA ENTRE 2002/2002 E 2014/2015.....	207
QUADRO 33: DIFERENÇA ENTRE A EVOLUÇÃO DO VALOR DO VALE COMPRAS E O INPC ENTRE 2001 E 2014: .....	209
QUADRO 34: INFRAÇÕES MAIS COMETIDAS NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ANO DE 2014.....	223
QUADRO 35: VALORES PARA INDENIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CASCAVEL, CIANORTE, FRANCISCO BELTRÃO, GUARAPUAVA, JATAIZINHO E IBIPORÃ, LONDRINA, MARINGÁ, PARANAGUÁ, PARANAVAI, PATO BRANCO, PONTA GROSSA, TELÊMACO BORBAM UBIATÁ E UNIÃO DA VITÓRIA: 2001 A 2014 .....	226

QUADRO 36: VALORES PARA INDENIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE ARAPONGAS, JATAIZINHO, IBIPORÃ E PONTA GROSSA: 2001 A 2014.....	227
QUADRO 37: VALORES PARA INDENIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CAMPO MOURÃO, CIANORTE, MARINGÉ, PARANAVAÍ E UMUARAMA: 2001 A 2014 .....	228
QUADRO 38: VALORES PARA INDENIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DA REGIÃO DE LONDRINA: 2001 A 2014 .....	229
QUADRO 39: VALORES PARA INDENIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CASCAVEL, MEDIANEIRA, UBIATÁ, FOZ DO IGUAÇU, TOLEDO E MARECHAL CÂNDIDO RONDON: 2001 A 2014 .....	229
QUADRO 40: INSERÇÃO DA CLÁUSULA QUE RECOMENDA/DETERMINA AOS EMPREGADORES A CONCESSÃO DE CAFÉ DA MANHÃ O CANTEIRO DE OBRAS .....	233
QUADRO 41: DEMONSTRATIVO DA PREVISÃO DOS SISTEMAS DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA INTRASSEMANAL E ATRAVÉS DO BANCO DE HORAS .....	236
QUADRO 42: DEMONSTRA A REPRESENTATIVIDADE DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO ESTADO DO PARANÁ POR BASE TERRITORIAL E A CORRESPONDENTE ENTIDADE SINDICAL PATRONAL.	267

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1: FAIXAS DE BAIXA RENDA SEGUNDO ÁREA DE HABITAÇÃO ..	108
TABELA 2: DEMONSTRA A EVOLUÇÃO NO NÚMERO DE EMPRESAS NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO BRASIL ENTRE 2001 E 2012 .....	127
TABELA 3: PERCENTUAIS DE CRESCIMENTO NO NÚMERO DE EMPREGOS NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO PARANÁ PARA O PERÍODO 2001/2014 .....	130
TABELA 4: PERCENTUAIS DE CRESCIMENTO NO NÚMERO DE EMPREGOS NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO PARANÁ PARA O PERÍODO 2001/2014.....	130
TABELA 5: QUANTIDADE DE ESTABELECIMENTOS POR GRUPOS DE ATIVIDADE ECONÔMICA EM 2014 .....	134
TABELA 6: NÚMERO DE CLÁUSULAS DAS CCTS* ENTRE SINDUSCON NOROESTE E FETRACONSPAR, SINTRACON CAMPO MOURÃO, SINTRACON CIANORTE, SINTRACON MARINGÁ, SINTRACON PARANAVAI E SINTRACON UMUARAMA .....	178
TABELA 7: NÚMERO DE CLÁUSULAS DAS CCTS ENTRE SINDUSCON PR E FETRACONSPAR, CASCAVEL, FRANCISCO BELTRÃO, GUARAPUAVA, IRATI, MEDIANEIRA, PARANAGUÁ, PATO BRANCO, PONTA GROSSA, TELÊMACO BORBA, UBIATÁ E UNIÃO DA VITÓRIA .....	180
TABELA 8: NÚMERO DE CLÁUSULAS DAS CCTS CELEBRADAS PELO SINDUSCON PR COM O SINTRACON CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA ENTRE 2001 E 2004.....	180
TABELA 9: EVOLUÇÃO DO VALOR HORA DOS PISOS SALARIAIS DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CAMPO MOURÃO, CIANORTE, MARINGÁ, PARANAVAI, ARAPONGAS, UMUARAMA E FETRACONSPAR ENTRE 2001/2002 E 2014/2015 .....	188

TABELA 10: DIFERENÇAS NOS ÍNDICES DE REAJUSTAMENTO SALARIAL: ENTRE JUNHO/2001 E MAIO/2009 E JUNHO/2009 E MAIO/2014 PARA OS TRABAHADORES DA REGIÃO NOROESTE .....	190
TABELA 11: MÉDIA DE AUMENTO REAL DE SALÁRIOS PARA AS MONTADORAS, COMÉRCIO, QUÍMICO E BANCÁRIO NO ESTADO DE SÃO PAULO ENTRE 2003/2013 .....	190
TABELA 12: EVOLUÇÃO DO VALOR HORA DOS PISOS SALARIAIS DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CURITIBA, CASCAVEL, CIANORTE, FRANCISCO BELTRÃO, IRATI, JATAIZINHO E IBIPORÃ, LONDRINA, GUARAPUAVA, PARANAGUÁ, PARANAVAÍ, PATO BRANCO, PONTA GROSSA, TELÊMACO BORBA, UBIRATÃ E UNIÃO DA VITÓRIA: 2001/2002 E 2014/2015 .....	192
TABELA 13: EVOLUÇÃO DO VALOR HORAS DOS PISOS SALARIAIS DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DA REGIÃO DE LONDRINA ENTRE 2001/2002 E 2014/2015 .....	195
TABELA 14: EVOLUÇÃO DO VALOR HORA DOS PISOS SALARIAIS DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE ARAPONGAS, JATAIZINHO E IBIPORÃ E UNIÃO DA VITÓRIA: 2001/2002 E 2014/2015 .....	197
TABELA 15: EVOLUÇÃO DO VALOR HORA DOS PISOS DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CASCAVEL, MEDIANEIRA, FOZ DO IGUAÇÚ, TOLEDO E MARECHAL CÂNDIDO RONDON.....	199
TABELA 16: VALE COMPRA PARA OS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CAMPO MOURÃO, CIANORTE, MARINGÁ, PARANAVAÍ, ARAPONGAS E UMUARAMA ENTRE 2001/2002 E 2014/2015 ...	204
TABELA 17: VALE COMPRAS PARA OS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA, CASCAVEL, CIANORTE, FRANCISCO BELTRÃO, IRATI, JATAIZINHO E IBBIPORÃ, LONDRINA, GUARAPUAVA, PARANAGUÁ, PARANAVAÍ, PATO BRANCO, PONTA GROSSA, TELÊMACO BORBA, UBIRATÃ E UNIÃO DA VITÓRIA ENTRE 2001/2002 E 2014/2015 .....	205



TABELA 18: VALE COMPRAS DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE ARAPONGAS, COM O JATAIZINHO, IBIPORÃ E PONTA GROSSA ENTRE 2001/2002 E 2014/2015 .....	208
TABELA 19: ACIDENTES DE TRABALHO NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NOTIFICADOS AO INSS: PERÍODO 2006-2013 .....	224

## AGRADECIMENTOS

Escrever uma tese de doutorado impõe, muitas vezes, ausentar-se da companhia das pessoas de seu convívio e se aproximar somente de livros, revistas, capítulos, textos. É uma atividade solitária, mas que não cumpro sozinha.

Muitas pessoas ajudaram na construção deste trabalho ao longo dos últimos quatro anos e tudo ainda seria um sonho se elas não houvessem, de alguma forma, contribuído.

Agradeço profundamente à Prof. Dra. Maria Aparecida da Cruz Bridi, minha cara orientadora que já na banca para o ingresso no Programa de Pós-Graduação acreditou no meu projeto e sempre esteve ao meu lado, conduzindo, criticando, alertando, diligente e acolhedora em todos os momentos.

Agradeço à Prof. Dra. Benilde Maria L. Motim e ao Prof. Dr. José Miguel Rasia pelos seus ensinamentos e pelos debates em nossas aulas, sempre proveitosos para o desenvolvimento desta tese.

Agradeço muito especialmente à Prof. Dra. Maria Tarcisa Silva Bega e ao Prof. Dr. Luiz Eduardo Günther, membros de minha banca de qualificação, pelos seus conselhos e por serem tão exigentes para a correção.

Agradeço aos amigos Juarez Varallo Pont, Ruy Pellini, Ana Paula Ferreira D'Avila, Mariana Bettega, Maria do Carmo Brandão Rolim, Violeta Caldeira, Patrícia Tendolin, Marcelo Fassina e Marcela Peçanha. Cada um em sua área de conhecimento foi essencial para a realização da tese.

Agradeço especialmente ao Sr. Lindomar Maximiano Kszysy, diretor de FETRACONSPAR que, sempre solícito, recebeu-me inúmeras vezes para responder às questões relativas às negociações coletivas de trabalho.

Agradeço à minha família querida, meus pais e irmãs, sempre preocupados com o andamento dos meus estudos.

Agradeço com muito amor aos meus filhos Pedro e Marcelo pela paciência, apoio e preocupação constantes. Sempre compreensivos quando era necessário estudar, escrever, estudar, escrever, infinitamente.

E quase ao final desses quatro anos de estudo, expresso minha gratidão ao Paulo Cesar Keinert Castor, à Kamilly e à Ketlin, que foram a alegria, a luz, o amor e a distração no meio de tanto trabalho.

## RESUMO

O setor da construção civil representou 9% do PIB nacional para o ano de 2014 no cenário brasileiro. É o maior empregador industrial na maioria dos países. Somando em torno de 7% de todos os empregos no Brasil. Emprega grandes contingentes de trabalhadores, absorvendo mão de obra com baixa qualificação. O processo de produção é diferenciado em relação a outros setores da indústria tendo em vista que não se produzem, aqui, unidades padronizadas, mas sim unidades habitacionais diferenciadas a partir de projetos que sofrem interferências variadas ao longo da sua consecução, levada a cabo, em grande parte do tempo por trabalhadores braçais. O presente estudo tem como foco o segmento da construção civil leve do Paraná. O setor da construção civil é amplo e abrange, além da construção civil habitacional, também chamada de construção civil leve, o subsetor da construção pesada (obras públicas) e o subsetor de serviços especializados para a construção, se considerarmos o CNAE. De modo geral, todos esses segmentos ou subsetores foram fortemente impactados pelas políticas governamentais implantadas a partir de 2007, no segundo mandato do presidente Lula e que tiveram continuidade e ampliadas no Governo da presidenta Dilma Rousseff. Como políticas de redução do déficit habitacional e geração de empregos, o governo empreendeu diversas iniciativas que se concretizaram no Plano de Aceleração do Crescimento, com investimentos nas mais diversas áreas produtivas, entre as quais, a habitacional, foco da presente tese. A partir do Plano de Aceleração do Crescimento e, mais precisamente, com um de seus eixos, o Programa Minha Casa, Minha Vida, implantando em 2009, o segmento da construção civil leve ganhou proeminência na criação de empregos e na construção de moradias populares, prometendo diminuir o histórico problema do déficit habitacional. Além de atender simultaneamente essas duas demandas sociais, herdadas dos governos anteriores e de políticas habitacionais insuficientes, também os trabalhadores da construção civil se beneficiaram. Os investimentos do Governo Federal no segmento habitacional refletiram nas condições de trabalho fixadas pelos processos de negociação coletiva. Embalada pelo bom momento de crescimentos dos empregos no setor, a ação coletiva sindical tornou-se mais eficaz, com ganhos significativos nas negociações de cláusulas salariais, bem acima dos índices de inflação medidos para o período analisado, de 2001 a 2014 e para além da evolução do salário mínimo. Com uma metodologia qualitativa que envolveu estudo de bibliografia pertinente e a análise da evolução das negociações coletivas de trabalho atentamos para as mudanças que se processaram antes e depois do Programa Minha Casa, Minha Vida. Munimo-nos da ideia de que os trabalhadores conseguiram se favorecer com algumas conquistas, sejam salariais ou sociais, seja quanto ao fortalecimento da ação sindical, todas elas asseguradas nas convenções coletivas de trabalho celebradas entre 2001 e 2014. Ao fazermos um balanço das negociações coletivas de trabalho no segmento da construção civil leve, construímos também um mapa da representação sindical desse segmento da economia no Paraná.

**Palavras chaves:** negociação coletiva de trabalho – construção civil - déficit habitacional – minha casa, minha vida – representatividade – convenções coletivas.

## ABSTRACT

The civil construction sector has accounted for 9% of the Brazilian GDP for the year of 2014. This sector is the largest industrial employer in most countries and comprises around 7% of all job openings in Brazil while providing employment to a large number of workers and giving low skilled labor a chance of holding a job. The production process differs from the other industrial sectors due to the fact that instead of standardized units, unique housing units are manufactured and originate from projects which are influenced by assorted interferences during their execution, which is carried out most of the time by non-skilled laborers. This study aims at focusing on the light civil construction sector of the State of Paraná. The civil construction sector is wide ranging and comprises the housing civil construction, which is also called light civil construction, the heavy construction sub-sector (public works) and the sub-sector of specialized construction services if we are to take the CNAE into account. As a whole, all of these segments or sub-sectors have been strongly impacted by the government policies implemented as of 2007 during the second term of president Lula and continued and were expanded during the term of the president Dilma Rousseff. The government started several initiatives and policies to deal with the reduction of the housing deficit and to create new job opportunities which were part of the Growth Acceleration Plan and relied on investments in the various productive areas, especially the housing sector, which is the focus of this study. Starting with the Growth Acceleration Plan and more precisely with the Minha Casa, Minha Vida (My House, My Life) housing Project, which was implemented in 2009, the light civil construction sector has become prominent in the creation of jobs and in the construction of popular homes and has aimed at reducing the historic problem of the housing deficit. Besides complying with both social demands, which have been inherited from previous governments and from insufficient housing policies, this policy has also benefited the civil construction workers. The Federal Government investments in the housing segment have impacted the working conditions set forth by the collective negotiation processes. Driven by the employment growth in the sector, the union collective action has become more effective with significant gains in the negotiation of wage/salary clauses well above the inflation indexes measured for the period analyzed (from 2001 to 2014), and well beyond the minimum wage evolution. We have focused on the changes that happened before and after the Minha Casa, Minha Vida Program by using a qualitative methodology which comprised the study of the pertinent bibliography. We have kept in mind that workers have benefited from some salary/wage or social gains and from the strengthening of union actions, all of which are ensured by the work collective conventions celebrated between 2001 and 2014. When examining the work collective negotiations in the light civil construction in the segment, we have also created a map of the union representation in the State of Paraná. are ensured by the work collective conventions celebrated between 2001 and 2014.

**Keywords:** light civil construction – housing deficit – minha casa, minha vida – representative - collective agreements

## RESUMEN

El sector de la construcción representa el 9% del PIB nacional para el año 2014 en el escenario brasileño. Es el mayor empleador industrial en la mayoría de los países, constituyendo aproximadamente un 7% de los puestos de trabajo en Brasil. Emplea un gran número de trabajadores, absorbiendo mano de obra con baja calificación. El proceso de producción se distingue en relación con otros sectores de la industria, destacando que en este caso no se producen unidades estandarizadas, sin embargo, se producen unidades habitacionales diferenciadas a partir de proyectos que sufren alteraciones variadas a lo largo de su ejecución, concluida en gran parte por trabajadores manuales. El presente estudio se centra en el segmento de construcción ligera. El sector de la construcción es amplio y abarca, además de la construcción de viviendas, llamada de construcción ligera, el subsector de la construcción de obras públicas y el subsector de servicios especializados para la construcción, si consideramos el CNAE. De manera general estos sectores y subsectores han sufrido un gran impacto a partir de 2007, en el segundo mandato del presidente Lula y tuvieron continuidad y ampliación en el gobierno de la presidenta Dilma Rousseff. Con políticas públicas que almejan suplir la exigüidad habitacional y la generación de nuevos empleos, el gobierno emprendió diversas iniciativas que resultaron en el Plan de Aceleración del Crecimiento, con inversiones en las más diversas áreas productivas, entre las cuales, la habitacional, enfoque de la presente tesis. A partir del Plan de Aceleración del Crecimiento, precisamente como uno de sus ejes, el Programa Mi Casa, Mi Vida, implantado en 2009, el sector de la construcción civil ligera gana reconocimiento en la producción de empleos y en la construcción de habitaciones populares, prometiendo disminuir el histórico problema de la exigüidad habitacional. Por ende atendiendo simultáneamente estas dos demandas sociales, heredadas de gobiernos anteriores y de políticas habitacionales insuficientes, aportando un gran beneficio para los trabajadores de la construcción civil. Las inversiones del Gobierno federal en el sector habitacional afectaron las condiciones de trabajo y en los procesos de negociaciones colectivas con los empleados del sector, la acción colectiva sindical se volvió más eficaz, con resultados significativos en las negociaciones de cláusulas salariales, superando los índices de inflación analizados en dicho periodo, de 2001 a 2014 y superando el reajuste del salario mínimo. Con una metodología cualitativa que incluye el estudio de bibliografía indicada y análisis de la evolución de las negociaciones colectivas de trabajo, destacamos los cambios que se registraron antes y después del Programa Mi Casa, Mi Vida. Dotados de la idea de que los trabajadores lograron favorecerse con algunas conquistas, sean estas salariales, sociales, o el fortalecimiento de la acción sindical, todas ellas garantizadas en los acuerdos colectivos de trabajo realizados entre 2001 y 2014. Al hacerse un balance de las negociaciones colectivas de trabajo en el sector de construcción civil, realizamos también un mapa de los representantes sindicales en la provincia de Paraná.

**Palabras claves:** negociación colectiva de trabajo – construcción civil – construcción civil ligera – exigüidad habitacional – mi casa, mi vida – representatividad

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa pretendeu compreender a evolução das condições de trabalho no segmento da construção civil leve no Estado do Paraná, estipuladas nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), primordialmente a partir da implantação do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) pelo Governo Federal, em 2007, o chamado PAC 1 e, posteriormente, a partir de 2009, com o chamado PAC 2 e seu eixo Minha Casa Minha Vida, até o ano de 2014.

O Plano de Aceleração do Crescimento, denominado PAC estimulou o crescimento econômico através de investimentos em determinados eixos, entendidos como essenciais para o desenvolvimento do país.

Em 2007 o Governo Federal lançou o PAC 1 envolvendo ações em três eixos, que foram: (i) Eixo de Logística, compreendendo rodovias, ferrovias, portos, aeroportos, hidrovias e marinha mercante; (ii) Eixo de Energia, compreendendo a geração, a transmissão, petróleo e gás natural, geologia e mineração e combustíveis renováveis e (iii) Eixo Social e Urbano, compreendendo luz, metrô, recursos hídricos, saneamento, habitação de mercado e habitação de interesse social.

Para as ações deste eixo foram investidos R\$ 503 bilhões de reais.

Em 2009 o Governo lançou o PAC 2 envolvendo ações em seis eixos, assim distribuídos: (i) Eixo Transportes, compreendendo rodovias, ferrovias, portos, aeroportos, hidrovias e equipamentos e estradas vicinais; (ii) Eixo Energia compreendendo geração e transmissão de energia elétrica, petróleo e gás natural, geologia e mineração, revitalização da indústria naval; (iii) Eixo Comunidade Cidadã compreendendo creches e pré-escolas, unidades de pronto atendimento, unidades básicas de saúde, quadras esportivas nas escolas, praças de desportos e de cultura; (iv) Eixo Cidade Melhor compreendendo saneamento, prevenção de área de riscos, pavimentação, mobilidade urbana, cidades digitais, cidades históricas, infraestrutura turística; (v) Eixo Minha Casa Minha Vida compreendendo o financiamento de habitações e a urbanização de assentamentos precários e (vi) Eixo Água e Luz para Todos compreendendo os recursos hídricos, água em áreas urbanas e luz para todos.

Para o PAC 2 previu-se um dispêndio de R\$ 955 bilhões de reais.

Interessa-nos para a pesquisa o Eixo Minha Casa Minha Vida, que impactou diretamente o segmento da construção civil leve, ou a chamada construção habitacional,

influenciando as condições de trabalho estipuladas nas negociações coletivas de trabalho dos diversos anos analisados.

A atividade de construção habitacional está inserida em uma cadeia produtiva ampla, que gera reflexos multiplicadores para a economia brasileira, alcançando índices consideráveis de participação no Produto Interno Bruto.

A cadeia produtiva em que se insere a construção civil é, desde 1996, designada de *Construbusiness*, assim denominada pelo próprio setor e compreende, além do segmento da construção, os segmentos da indústria de materiais, indústria de máquinas e equipamentos, serviços especializados para construção, comércio de materiais de construção e construção informal. Juntos, estes segmentos representaram 14,5% do PIB nacional em 2014, sendo que 51,1% deste percentual foi produzido pelas construtoras.

No ano de 2014 a construção recebeu investimentos federais de mais de 400 bilhões de reais o que implicou em uma evolução considerável no número de empresas ativas e formais que geraram mais de três milhões de empregos com carteira assinada.

Os dados do Ministério do Trabalho apontam que em 2014 havia no Brasil 237.919 empresas construtoras ativas, contra 97.738 no ano de 2001. A maior proporção no percentual de crescimento do número de empresas ocorreu entre 2007 e 2014, exatamente quanto o Governo Federal investiu em vários setores da economia através de um primeiro Plano de Aceleração do Crescimento, a que deu continuidade em 2010.

Quanto ao número de empregos, os dados do Ministério do Trabalho apontam que o estoque passou de um milhão em 2003 para mais de três milhões em 2014.

Nosso objetivo de pesquisa consistiu em analisar e responder como e se os Programas de Aceleração do Crescimento e a nova política habitacional elaborada no Governo Lula refletiram sobre as condições de trabalho dos trabalhadores da construção civil leve, envolvidos diretamente no erguimento das edificações.

Nossa hipótese é a de que o bom momento vivido pelo segmento a partir da implantação do PAC 1 e do PAC 2, especificamente no que tange ao eixo que o envolve, que é o Programa Minha Casa, Minha Vida ao longo do período de 2009-2014 foi benéfico aos trabalhadores em suas negociações coletivas de trabalho, contribuindo para a ampliação de salários e conquistas sociais, muitas delas constantes desde a década de 1990 nas convenções coletivas.

As convenções coletivas de trabalho analisadas restringem-se, quanto à sua aplicação, aos trabalhadores formais, ou seja, restritamente aos que mantêm contratos de trabalho formais com seus tomadores de serviços, que são seus empregadores. Portanto,

não tratamos aqui daqueles trabalhadores informais, que nas variadas modalidades de prestação de trabalho humano são utilizados nos canteiros de obra, seja como empreiteiros, subempreiteiros, eventuais ou prestadores de serviços, já que esses não estão alcançados pelas convenções coletivas de trabalho.

Também é necessário esclarecer que nossa análise está adstrita às convenções coletivas de trabalho aplicáveis no Estado do Paraná.

Levantamos a hipótese de que os trabalhadores formais desse segmento foram beneficiados pelo estímulo que lhe deu o Governo Federal, na tentativa de absorver uma mão de obra não qualificada e diminuir o déficit habitacional para as camadas de baixa renda, investindo fortemente na construção habitacional.

No início da década de 2000 a Fundação João Pinheiro, instituição que pesquisa acerca da demanda por moradias, apurou um déficit habitacional de 4,27% para a população brasileira. A mesma Fundação apontou uma redução para 3% na falta de moradias para o ano de 2014. Houve uma diminuição considerável nesse déficit, mormente se considerarmos que a população brasileira cresceu 19,53% entre 2000 e 2014.

Os Programas de Aceleração do Crescimento efetivados pelo Governo Federal geraram estímulos para inúmeros setores da economia, dando início a uma dinâmica de desenvolvimento somada à inclusão social.

Esteado em um projeto de eliminação da pobreza e da exclusão social que nos três primeiros trimestres do ano de 2007 permitiram um crescimento econômico de 5,3% e o aumento de produtividade industrial na casa de 3,7% entre janeiro e novembro/2007, o Governo Federal tendia a dar prosseguimento às medidas aplicadas no primeiro mandato do Presidente Lula.

Para tanto, o Governo Federal idealizou o Programa de Aceleração do Crescimento cujos objetivos mais gerais eram os de consolidar a agenda de desenvolvimento econômico e social; acelerar o crescimento da economia, estimulando o investimento, o mercado de massa e implementando um amplo programa de infraestrutura; aumentar o emprego e a renda e diminuir as desigualdades sociais e regionais e manter os fundamentos macroeconômicos, quais sejam, inflação e consistência fiscal nas contas externas.

Esse plano impactou positivamente vários segmentos econômicos e em especial os segmentos da construção pesada (as grandes obras de infraestrutura, inclusive as obras que visavam à Copa do Mundo de 2014) e da construção civil leve, através de uma nova



política habitacional que favoreceu as famílias com menor renda, que até então encontravam dificuldades para a aquisição da casa própria em razão das exigências para a obtenção de financiamentos.

Essa iniciativa do Governo Federal, de estimular o crescimento econômico, foi essencial para que o segmento da construção civil leve ganhasse impulso e se expandisse, gerando empregos incluindo trabalhadores com menor ou sem qualquer qualificação.

De modo geral, todo o setor da construção, que também abrange o segmento de indústria e comércio de materiais de construção, o segmento de serviços especializados para a construção e o mercado imobiliário, entre outros, foram positivamente alterados, em razão do encadeamento das atividades ligadas à construção.

Restringimo-nos, neste estudo, a avaliar as condições que envolvem os operários no Estado do Paraná, a categoria preponderante na construção civil leve. Deixamos fora da análise outros profissionais que também se envolvem na edificação, tais como arquitetos, engenheiros, desenhistas técnicos, motoristas, entre outros, pois estes compõem as denominadas categorias diferenciadas, cujos sindicatos profissionais por ofícios, celebram convenção coletiva em razão das singularidades que os separam dos demais trabalhadores que compõem a categoria principal.

Nessa pesquisa buscamos analisar os reflexos dessas iniciativas estatais para os trabalhadores da construção civil, orientando-nos pelos seguintes objetivos:

- a) Classificar e distinguir o segmento da construção civil leve dentro de um macrossetor de construção que abrange outros diversos segmentos;
- b) Discutir a condição do trabalho na construção civil, se artesanal, manufatureiro ou industrial e de que forma a organização do trabalho interfere na ação dos trabalhadores pelas suas demandas;
- c) Analisar as condições de trabalho a partir da comparação das convenções coletivas de trabalho de 2001 a 2014, verificando as modificações introduzidas e se houve melhorias a partir dos PACs. Em caso afirmativo, quais foram as melhorias. Para tanto, subdividimos o período de análise a partir de 2009, ano de implantação do Minha Casa Minha Vida e comparando os dois períodos, antes e após este programa social;
- d) Verificar em que medida as convenções coletivas de trabalho garantem a ação sindical nos canteiros e se a dinâmica desta ação influenciou o resultado das negociações salariais para o período analisado;

A fim de analisar tais aspectos, organizamos a presente tese em cinco capítulos.

No primeiro capítulo conceituamos e situamos historicamente o processo de negociação coletiva de trabalho como construção da convenção coletiva de trabalho, verificando como esse mecanismo de diálogo serve de caminho para a harmonização de interesses antagônicos que despontam no ambiente da produção,

Para isso, retrocedemos ao tempo em que a negociação coletiva teve sua origem e avançamos até sua consolidação como um método de solução de conflitos entre o capital e o trabalho, observando que essa regulação das relações de trabalho convive, e deve conviver em harmonia com a normatização estatal, que, no caso brasileiro, é de aplicação nacional.

Destacamos, por consequência, a sua importância, como resultado da construção democrática da autorregulação do trabalho humano, que toma em conta aspectos, singularidades e demandas que o Estado não alcança adequadamente, considerando-se fatores como a extensão do território nacional e a diversidade de atividades econômicas e as suas particularidades.

Partimos da análise histórica desse processo em países de industrialização precoce, até chegarmos ao Brasil, quando traçamos um panorama geral da negociação coletiva na atualidade.

Há autores que localizam a origem da negociação coletiva na Revolução Industrial, em face das consequências sociais e econômicas que lhe seguiram e que determinaram a proeminência da relação privada como meio de inserção do trabalhador no processo produtivo, em substituição às clássicas relações de dominação e de lealdade típicas da Idade Média.

Foi por perceberem que sua causa não interessava ao Estado ou que as poucas leis que regulavam o trabalho eram injustas ou descumpridas, que os trabalhadores viram na associação e no entendimento permanente um caminho para um regramento que funcionasse como um meio de tutela sem depender da ação estatal.

E os processos de negociação assim se expandiram e passaram a ser recomendados pela Organização Internacional do Trabalho a partir de sua criação em 1919, reconhecendo-se a necessidade de supremacia dos interesses da coletividade em relação aos interesses individuais, através do exercício de uma autonomia privada de natureza coletiva com a redução da autonomia individual, que, no caso, era patronal.

No segundo capítulo discorreremos sobre um dos instrumentos que defluem do processo de negociação coletiva de trabalho, quer seja, a convenção coletiva de trabalho.

Analizamos com rigor vários aspectos desse instrumento normativo para no capítulo V podermos compreender a sua dinâmica no segmento da construção civil leve no Paraná.

Neste segundo capítulo, então, discorreremos sobre as partes envolvidas no processo de negociação, distinguindo-as dos sujeitos desse negócio jurídico, que são as entidades sindicais e as empresas, a quem a ordem jurídica brasileira atribui legitimidade para a criação das condições de trabalho no plano do exercício de uma autonomia privada, de natureza coletiva.

Ainda nesse ponto da pesquisa analisamos o conteúdo da convenção coletiva de trabalho, a partir de seu duplo aspecto, de ser, simultaneamente, norma jurídica (porque cria as condições de trabalho) e contrato (porque estabelece direitos e obrigações entre seus signatários).

Vistos os aspectos pertinentes à convenção coletiva, passamos no capítulo três a verificar como se desenvolveram os processos de negociação no cenário econômico recente e atual, em que o Governo Federal criou os estímulos para o crescimento com desenvolvimento social e, mais restritamente na atividade construtiva.

Aqui abordamos as razões do lançamento do Programa de Aceleração do Crescimento em 2007 e dentro desse programa, o Minha Casa Minha Vida em 2009, que impactou o setor construtivo, gerando milhões de empregos em todo o Brasil e milhares de empregos no Paraná, absorvendo mão de obra com pouca ou nenhuma qualificação ao mesmo tempo em que intencionou amenizar o problema da falta de moradias para a população de baixa renda, historicamente excluída dos programas habitacionais anteriores.

Por fim, nesse capítulo terceiro abordamos de modo mais generalizado, os reflexos do Programa Minha Casa Minha Vida para o segmento da construção civil leve no Estado do Paraná.

Verificamos que políticas dominaram a promoção da aquisição da casa própria até o advento do MCMV, programa em que o subsídio público e o crédito concedido à habitação popular levou à contratação de trabalhadores na construção civil, tornando-o um dos carros-chefes da retomada do emprego e como estas medidas governamentais se refletiram para os trabalhadores da construção civil.

Na sequência, no quarto capítulo, delimitamos o segmento da construção civil leve, como se configura, quais as características da mão de obra, a evolução das taxas de ocupação no período em que nos propusemos analisar. Consideramos pertinente discutir uma certa “natureza” dessa atividade, discutida pelos pesquisadores de se tratar de uma atividade artesanal, manufatureira ou industrial e se isto, de algum modo influencia a ação dos trabalhadores.

Após a delimitação sobre a construção civil leve, mapeamos a representação sindical patronal e obreira no Estado do Paraná, com vistas a indicar quais instrumentos coletivos são aplicáveis nas diversas regiões em razão das bases territoriais daquelas entidades.

A partir desse mapeamento, no quinto e último capítulo, analisamos as convenções coletivas celebradas para o período de 2001 a 2014, marcando que no ano de 2009 foi implantado o Programa Minha Casa, Minha Vida. Identificamos que em toda a extensão territorial do Estado do Paraná há a representação dos trabalhadores por entidade sindical de primeiro grau (sindicatos) ou por entidade sindical de segundo grau (federação).

Para fazer essa análise, tratamos de classificar as cláusulas convencionais entre cláusulas de natureza econômica, ou seja, as que têm conteúdo patrimonial e se circunscrevem à remuneração ou aos ganhos do trabalhador e as cláusulas de natureza social, que não possuem conteúdo patrimonial direto, mas que criam condições de suma importância para a execução do contrato de trabalho. Inseridas nas cláusulas sociais, avaliamos também as cláusulas sindicais, ou seja, as que garantem a atividade sindical nos canteiros de obras.

As cláusulas de natureza salarial foram analisadas ano a ano desde 2001 até 2014 (série histórica), dividido em dois subperíodos, de 2001 a 2009 e de 2009 a 2014, uma vez que em 2009 começaram as obras habitacionais.

Nesse grupo analisamos a cláusula de recomposição dos pisos salariais, do vale compras e do adicional de estímulo.

As cláusulas de natureza social também foram avaliadas ano após o ano, na medida em que entendemos necessário compreender se as demandas não patrimoniais igualmente foram alteradas para favorecer os trabalhadores.

Nesse grupo de cláusulas analisamos as cláusulas relativas ao seguro de vida, à concessão de lanche antes da realização de horas extras, ao café de manhã, à jornada de trabalho e às relações do sindicato com as empresas.

Para melhor avaliação de todas essas cláusulas, contamos com as entrevistas junto à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, FETRACONSPAR, concentradas na pessoa do diretor Lindomar Maximiano Kszysy, encarregado de reter os dados relativos à pauta e à negociação de todas as entidades obreiras no Estado do Paraná.

No estudo foi considerado o período que antecede o PAC e o período posterior à sua implantação, com ênfase ao PAC 2, mais restritamente ao Eixo Minha Casa, Minha Vida (MCMV).

## **CAPÍTULO I – A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: ORIGENS E CONSOLIDAÇÃO**

O ambiente da produção gera relações conflituosas entre o capital e o trabalho, sujeitos antagônicos com interesses contrários, mas interdependentes.

Possuímos hoje no Brasil uma regulação estatal que procura dar conta dessa relação, conflituosa ou não que se estabelece entre patrão e empregado, sem, contudo, muitas vezes, considerar as singularidades regionais ou das diversas categorias profissionais e econômicas, seja em razão da atividade, seja em razão das características da mão de obra, com dinâmicas e desempenhos distintos, tendo em vista que as normas que regem as relações de trabalho, sejam as estabelecidas pela Constituição Federal, sejam as estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, são de aplicação nacional.

A diversidade de setores produtivos, com suas características próprias, torna a regulação estatal insuficiente como mecanismo de satisfação de demandas dos trabalhadores. Como instrumento para a solução dos conflitos coletivos de trabalho, independentemente de uma normatização estatal das relações de produção, a negociação coletiva de trabalho apresenta-se como a mais democrática e legítima, no sentido de construção de ajustes a arranjos pelas partes diretamente envolvidas, ainda que pela via da representação pelas entidades de classe.

No setor da construção civil leve, objeto de nosso estudo, as relações de trabalho têm sido constantemente e ano após ano, regidas por convenções coletivas de trabalho, que procuram satisfazer uma infinidade de anseios que o Estado não tem condições de apreender.

Esse instrumento de solução de conflitos convive com a regulação estatal, superando-a, para atribuir conquistas sociais adquiridas a partir de um protagonismo dos trabalhadores e de suas entidades sindicais, levadas ao patronato em forma de pauta de reivindicações a cada data-base, que, no setor, ocorre no mês de junho de cada ano, no Estado do Paraná, mas não há uma uniformidade em todo o território nacional.

Defluem desse mecanismo de solução de conflitos dois instrumentos que são verdadeiras normas que criam condições de trabalho a serem observadas; a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho, constituídos por cláusulas referentes a salários, auxílios e benefícios diversos de essencial importância para os trabalhadores e que não são, em regra, previstos em lei, em face de sua generalidade e da desconsideração,

pelo legislador, das singularidades regionais, de atividade econômica e da natureza da mão de obra que empregam.

A importância desse processo é indiscutível como meio de os trabalhadores ampliarem seus direitos para além daqueles previstos na legislação estatal. Entendemos necessário verificar como se originou e como se consolidou como forma de resolução de conflitos entre capital e trabalho

### 1.1 A ORIGEM DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO MÉTODO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

Para adentrarmos em nosso objeto: as condições de trabalho estipuladas pelas convenções coletivas de trabalho no segmento da construção civil leve no Estado do Paraná, no contexto dos Programas de Aceleração do Crescimento em 2007 e, mais restritamente, a partir do eixo Minha Casa, Minha Vida, em 2009, é necessário historicizar esse instrumento, que se efetiva pela negociação coletiva de trabalho.

A negociação coletiva de trabalho é um processo de composição de conflitos coletivos de trabalho, juntamente com a arbitragem, a mediação e a jurisdição. A diferença entre a negociação e as demais formas de solução é que nesta apenas as partes envolvidas no conflito são os partícipes da solução. Quer dizer, é uma solução encontrada pela via da autonomia privada coletiva reconhecida a determinados atores sociais.

Assim, a negociação coletiva insere-se na autocomposição como meio de solução de conflitos. Os demais mecanismos, por outro lado, inserem-se no meio heterônomo de solução, forma que requer a presença de um terceiro estranho aos conflitantes. No caso brasileiro, esses atores são as entidades sindicais profissionais e patronais e as empresas.

Os sindicatos, ao entabularem o processo de negociação, exercem uma função regulamentar ou negocial (Brito Filho, 2015), criando condições de trabalho que serão aplicadas no âmbito dos contratos individuais de trabalho celebrados por empregados e empregadores, atendendo às necessidades e às possibilidades das categorias envolvidas e superando o mínimo legal idealizado pelo Estado ao regular as relações de trabalho.

Desse processo resultam, conforme a lei brasileira<sup>1</sup>, dois tipos de instrumento: a convenção coletiva de trabalho ou o acordo coletivo de trabalho, ambos com as mesmas

---

<sup>1</sup> Art. 611 da CLT.

característica, de serem, simultaneamente, norma e contrato, que se distinguem quanto ao âmbito de aplicação.

São normas, mas construídas fora do âmbito do Estado e regulam, ao lado da lei estatal e das regras unilateralmente impostas pelo empregador, as relações de trabalho.

## 1.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO MÉTODO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO – PERSPECTIVA HISTÓRICA

Para compreendermos como os instrumentos de mediação de conflitos foram captados pela ordem jurídica é necessário conhecer quais fatores tornaram viáveis a sua existência e a sua consolidação como forma de solução de conflitos coletivos de trabalho.

O processo de negociação coletiva é uma via de autocomposição<sup>2</sup> de conflitos coletivos de trabalho, que visa a estipular condições para as categorias profissional e patronal representadas pelas entidades sindicais que dela participam e que serão os sujeitos<sup>3</sup> da convenção coletiva ou do acordo coletivo, tudo conforme previsto no art. 7º, XXVI da Constituição Federal e no art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Desponta como meio democrático de solução de conflitos, em que os envolvidos debatem uma agenda de direitos e obrigações relativas ao contrato de trabalho, com vistas a equilibrar os antagonismos típicos da convivência entre capital e trabalho.

No contexto do diálogo, a pretensão é a de que por uma forma democrática e transparente, capital e trabalho alcancem um denominador comum em forma de acordo, que lhes permita conviver de modo pacífico.

É importante refletir, sobretudo, acerca do momento e das razões pelas quais o processo de negociação surgiu como uma alternativa à questão social sob o ponto de vista da necessidade dos trabalhadores e como seus instrumentos se consolidaram como um pacto social que aceitou a desigualdade de modo legítimo, mormente como uma das condições da sociabilidade brasileira, como ressalta Cardoso (2010).

---

<sup>2</sup> São admissíveis, como forma de resolução de conflitos coletivos de trabalho: a autocomposição (no qual as partes envolvidas, através do diálogo e fazendo concessões mútuas entre si, elaboram a convenção ou o acordo coletivo de trabalho e a heterocomposição, que se subdivide na (i) arbitragem (em que as partes elegem um árbitro que oferece a solução através de um laudo) e na (ii) jurisdição (em que submetem o conflito ao Poder Judiciário).

<sup>3</sup> Tomamos a designação como “sujeito” no sentido jurídico, que significa simplesmente as partes envolvidas sem, contudo, a conotação sociológica imbricada nesse conceito.



O desenvolvimento da negociação coletiva, processo que dá início à convenção e ao acordo coletivo de trabalho, como instrumento de composição de conflitos, levado a efeito pelas entidades sindicais, está intimamente ligado com a história do sindicalismo.

Embora não seja possível separar o estudo de um e isolar o outro, temos que realizar uma advertência metodológica. Nossa intenção é analisar o desenvolvimento da convenção coletiva de trabalho e não do sindicalismo. Como ressalta Silva (1979, p. 71), porém, ambos se colocam em relação de condicionante-condicionado, “numa estreita vinculação de causa-efeito”.

Assim, deixamos assentado que a história do sindicalismo aparecerá de modo secundário, prevalecendo, em face de nosso objeto, que são as condições de trabalho negociadas e alcançadas pela categoria profissional da construção civil leve, a evolução histórica da negociação coletiva de trabalho e de seu principal instrumento, a convenção coletiva.

Como reflexo dessa relação, outra advertência é importante: não entendemos necessário pesquisar acerca da existência da convenção coletiva antes do fenômeno do sindicalismo que se construiu a partir da abolição das corporações de ofício e do aparecimento das coalizões, pois o nosso recorte é de um período mais recente.

Silva (1979, p. 71) fixa como um “divisor de águas” para localizar, pelo menos aproximadamente, o nascimento da convenção coletiva: um primeiro período, mas ainda pouco importante, que se estendeu da Idade Média à Revolução Francesa e, posteriormente, o que se iniciou com a Revolução Francesa e alcança os dias atuais.

Segundo Picarelli (1986, p. 36), os motivos do aparecimento da negociação coletiva de trabalho foram “as consequências econômicas e sociais da concentração de capital responsável pelo avanço desencadeado pela Revolução Industrial”.

Em um cenário de liberalismo, inspirado nos ideais da Revolução Francesa, era fato que o Estado se mantinha como mero expectador das relações privadas, fincado na ideia da igualdade entre os contratantes. E entre as relações sociais nascidas da transformação ocasionada pelo processo industrial<sup>4</sup> estava a relação de trabalho, despontando como o modo que viria, a partir de então, ser predominante como meio de inserção do trabalhador no processo produtivo após o declínio de um sistema doméstico

---

<sup>4</sup> Entendemos necessária a referência à Marx, quando analisa as consequências da produção industrial através da maquinaria: ‘Assim, de poderoso meios de substituir o trabalho e trabalhadores, a maquinaria transformou-se imediatamente em meio de aumentar o número de assalariados, colocando todos os membros da família do trabalhador, sem distinção de sexo e de idade, sob o domínio direto do capital’ (MARX, 2011, p. 51).

e de autossuficiência. Ou seja, o trabalho assalariado dilacerou as relações de dominação-subordinação consolidadas pelos vínculos de lealdade (Vianna, 1976, p. 12), exigindo uma nova ordem, de natureza privada.

Para essa forma de trabalho, a igualdade preconizada pela Revolução precisava ser realizada e para realizá-la surgiram as associações de trabalhadores. Se os operários precisavam se igualar ao patronato, era necessário igualar as forças e somente a união dos trabalhadores “era capaz de produzir a igualdade” (Vianna, 1972, p. 29).

Nesse sentido transcrevemos a passagem mencionada por Vianna:

Foi nas primeiras fábricas, junto aos teares, que os trabalhadores conversavam a medo e quase em surdina sobre sua miséria e a injustiça com que eram tratados pelos patrões. Dessa troca de palavras, da verificação de que o Estado não se interessava por eles e que as leis eram injustas ou, quando razoáveis, não tinham cumprimento efetivo, é que surgiu a necessidade de um entendimento permanente: a associação profissional é um grupo necessário, determinado pela desigualdade produzida pelo Liberalismo Econômico, pela miséria dos trabalhadores e vida em comum nas fábricas. Organiza-se para a realização de uma finalidade que é a justiça na economia (VIANNA, 1972, p. 29).

O liberalismo, segundo Biavaschi (2007, p. 59) via na propriedade privada um direito inalienável e nos “interesses particulares de indivíduos livres, iguais e utilitários, a possibilidade de coincidirem naturalmente com os interesses coletivos” quando não houvesse intervenção externa frente às forças do mercado.

Evidenciou-se, porém, um equívoco na fórmula liberal quando olhamos para a relação de trabalho que se concretizou com a crescente industrialização na Inglaterra do final do século XVIII e até meados do século XIX e que se espalhou pela Europa, mas não de forma linear<sup>5</sup>.

Todo o processo de transformação fez emergir uma relação de natureza privada em que os contratantes se caracterizavam pela desigualdade, colocando em xeque um dos postulados do liberalismo, o da igualdade entre as partes que estabelecem relações em sociedade.

O processo crescente de industrialização gerou uma relação social que Biavaschi (2007, p. 61), denomina de “fantasmagórica”, na medida em que os homens assumem a

---

<sup>5</sup> Biavaschi (2007, p. 60) ressalta que a Revolução Industrial alterou substancialmente as condições de vida material do homem na sociedade, através da transição da economia agrária e artesanal para uma economia industrial e mecanizada que teve início na Inglaterra do século XVIII e que migrou de forma desigual para outros países europeus e até “além-mar”.

forma de uma “coisa”, vendida no mercado ao capital, como mercadoria. Essa “coisa” é o homem despossuído, despojado de tudo, salvo de sua força de trabalho, que será apropriada pelo capital.

Em uma passagem de *O Capital*, Marx expressou muito bem essa fórmula, que transformou o trabalho humano em mercadoria posta à venda ao capitalista:

A utilização da força de trabalho é o próprio trabalho. O comprador da força de trabalho consome-a, fazendo o vendedor dela trabalhar. Este, ao trabalhar, torna-se realmente no que antes era potencialmente: força de trabalho em ação, trabalhador. (MARX, 2011, p. 211).

Se, de um lado, só havia a força de trabalho a ser vendida ao comprador capitalista, ambos presumivelmente livres, mas realmente desiguais, a relação de equidade idealizada pelo liberalismo foi invertida, como também Marx (2008) expressou no *Manifesto do Partido Comunista*:

Como soldados da indústria, estão sob a vigilância de uma hierarquia completa de oficiais e suboficiais. Não são somente escravos da classe burguesa, do Estado burguês, mas também diariamente, a cada hora, escravos da máquina, do contramestre e, sobretudo, do dono da fábrica. E esse despotismo é tanto mais mesquinho, odioso e exasperador quanto maior é a fraqueza com que proclama ter no lucro seu objetivo exclusivo. (p. 53).

Em meio a esse processo, que permitiu a acumulação do capital, agudizavam-se os conflitos “aptos a impulsionar a luta por direitos” (BIAVASCHI, 2007, p. 63). Segundo a autora, o sistema fabril ampliou as inseguranças e os conflitos de classe e permitiu a formação de uma consciência em si, com uma reação às relações desumanas e precárias e da internalização da ideia de que o trabalho não poderia fazer parte da ordem liberal ou como reconheceu Vianna (1976, p. 13), o mercado não poderia penetrar a relação de trabalho<sup>6</sup>.

Lembramos que em Thompson (1987, p. 9), classe traz consigo “a noção de relação histórica”, encarnada em “contextos reais” e

Acontece quando alguns homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou partilhadas), sentem e articulam a identidade de

---

<sup>6</sup> Vianna explica que quando o homem despoja-se dos meios de produção, comparece ao mercado apenas com a sua força de trabalho à venda. (1976, p. 13).

seus interesses entre si e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus. (THOMPSON, 1987, p.10).

Assim, classe não é algo estático, mas algo construído pelos homens “enquanto vivem sua história” (THOMPSON, 1987, p. 12). E vivendo essa história é que em dado momento e em dadas condições, constituíram-se em classe. Segundo Marx (1985, p.159) as condições econômicas levaram a que a “massa” do país se transformasse em trabalhadores e, sob a dominação do capital, estivessem em situação comum e com interesses comuns. Em face do capital, já havia uma classe<sup>7</sup> mas ainda não havia uma classe de trabalhadores para si.

A luta em face do capital, então, conforme Marx (1985, p. 159) é o que implicou na existência de uma classe para si<sup>8</sup> de que nos dá conta Biavaschi (2007, p.63) quando menciona a formação de uma classe operária mais coesa, que passou a lutar pela manutenção dos salários, pela redução das jornadas e pela melhoria das condições de trabalho.

É o que Silva (1972, p. 72) menciona corresponder à primeira fase evolutiva do instituto da negociação coletiva, como uma “tendência natural dos grupos de se darem, eles próprios, as regras de sua organização, principalmente no sentido econômico”, antecipando-se à intervenção do Estado e fazendo da convenção coletiva uma “espontânea manifestação da vida social, na tentativa de solução dos problemas típicos de uma nova época histórica”.

À falta do Estado regulador que criaria um Direito do Trabalho desigual para sujeitos substantivamente desiguais (Vianna, 1976, p. 21) e que, ao cria-lo, rompeu com o “contratualismo liberal”, a classe trabalhadora buscou denunciar a forma mercantil do modo de produção capitalista, fazendo da convenção coletiva, mesmo sem o mecanismo estatal da coerção, mas apenas pela palavra dada, um modo de tutela quanto às condições de trabalho, com a atuação concreta dos grupos sociais antagônicos.

---

<sup>7</sup> Observamos que em Marx a classe pressupõe um nexos relacional (no caso das relações de produção, com o capital), o que seria reafirmado por Thompson em 1963, quando do prefácio de *A Formação da Classe Operária Inglesa*.

<sup>8</sup> Também observamos que em Marx a classe para si distingue-se da classe em si, na medida em que esta se configura pela interconexão, enquanto aquela se configura pela oposição hostil frente a outra ou outras classes. Vejamos a passagem constante do Dezoito Brumário de Luis Bonaparte: “Na medida em que milhões de famílias vivem sob condições econômicas de existência que separam seu modo de vida, seus interesses e a sua cultura daqueles das outras classes, elas formam um classe. Na medida em que há apenas uma interconexão local entre esses camponeses, de pequenas propriedades, e a identidade de seus interesses não gera nenhuma comunidade, nenhum elo nacional e nenhuma organização política entre eles, tais pessoas formam uma classe.” (MARX, 1992, p. 174).

Quando Castel (2013, p. 45) analisa a questão social, faz menção ao liberalismo como fator de favorecimento das empresas, chegando a denominá-lo de “selvagem para os que podiam apenas suportá-la” (a liberdade), sustentando que comportava uma face sombria, que era a privação do trabalhador, de qualquer tipo de proteção ou reconhecimento, o que, segundo o autor, seria amenizado, bem mais tarde, pelo Estado Social, que, posteriormente, se tornaria frágil e, por consequência, perderia seu poder integrador.

Por outro lado, para além da ausência de proteção, não há evidências confiáveis de que a industrialização tenha sido causa de elevação no padrão de vida dos trabalhadores ingleses, pelo menos até a década de 1840. Ao abordar o impacto da industrialização sobre o padrão de vida da classe trabalhadora, Hobsbawm (2015, p. 92) deixa perfeitamente clara a sua preocupação com a falta de dados confiáveis para sustentar que teria havido uma melhora nos “padrões de vida materiais”.

O historiador observa que a opinião coerentemente aceita, de que a industrialização teria elevado o padrão de vida dos trabalhadores é contraposta por outra, a de que não houve aumento significativo e continuado, senão que a partir de 1840<sup>9</sup>.

Não nos cabe aqui explorar os argumentos de uma ou de outra posição, mas vale a pena observar que Hobsbawm, rebate, uma a uma, as razões dos otimistas, alinhando-se com os pessimistas, porém reconhecendo a possibilidade de o padrão de vida ter melhorado “durante a maior parte do século dezoito” para se estagnar e começar a declinar a partir de 1780 e atingir seu ponto crítico em meados da década de 1790 (HOBBSAWM, 2015, p. 124).

Embora Hobsbawm não mencione Engels como um pessimista quanto às consequências da industrialização sobre o padrão de vida dos trabalhadores, Engels reconheceu que a dominação capitalista os confinou no que chamou de “bairro malsão”, a despeito de todas as tentativas governamentais de intervir com vistas a sanar e sanear um dos problemas ocasionados pelo desenvolvimento industrial em progresso, que era o da habitação para o operariado.

Ao se ocupar da questão da moradia Engels (2015, p. 47) ressalta:

---

<sup>9</sup> Hobsbawm distingue entre os estudiosos que se posicionam positivamente em relação à industrialização, nominando-os de otimistas, (entre os quais Clapam, Ashton e Hayek) e em relação aos que se posicionam negativamente, nominando-os de pessimistas, (entre os quais Ricardo, Maltuhs, Marx e Toynbee-Hammond).

Só mesmo o burguês põe em dúvida que a condição geral dos trabalhadores tenha piorado em termos materiais desde a implementação da produção capitalista em grande escala (ENGELS, 2015, p. 47).

As transformações decorrentes do progresso técnico advindo com a Revolução Industrial, como vimos, impuseram um novo meio de inserção do homem ao processo de produção, de modo que não há razões para pesquisar acerca da convenção coletiva nas sociedades pré-capitalistas, escravagistas e nem até o momento em que “a pequena indústria permaneceu como horizonte econômico dos povos” (GOMES, 2005, p. 25).

Esse novo modo de vinculação do homem ao processo de produção decorreu da transformação inexorável advinda da industrialização, que segundo Durkheim (1978), alterou as formas de solidariedade mais antigas, baseadas na tradição e no costume, dando início às novas modalidades de socialização, que clamavam pela construção de novas regulações, contudo, compatíveis com a liberdade, “porém mantendo as relações de dependência, sem as quais uma ordem social é impossível” (CASTEL, 2013, p. 307).

Segundo Gomes (2009) foi o nascimento da grande indústria, o catalisador do desenvolvimento da convenção coletiva e do próprio Direito do Trabalho, na medida em que tornou irresistível o sentido de coletividade e de um espírito de organização profissional que mais tardiamente seria reconhecido como direito supremo dos trabalhadores e proclamado assim nos sistemas legislativos de quase todos os povos.

Até que a associação entre os operários fosse proclamada como direito, porém, Estados e patrões a tanto se opuseram, negando-a sistematicamente e a catalogando como um delito punível com sanção, em um “furor anti-associativo” (Gomes, 2005, p. 29) que se estendeu até as primeiras décadas do século XIX, em absoluta contradição com os ideais revolucionários liberais que haviam reconhecido o direito de associação como um direito individual intangível.

Embora a liberdade de associação tenha sido uma das maiores conquistas do ideário liberal que se verificava na época, a associação de operários para a defesa de interesses contrariava o patronato e era necessário impedi-la a qualquer custo, revelando-se de imediato uma contradição entre a proibição (e temporariamente a criminalização da associação) e os princípios revolucionários.

Resolveu-se a contradição com a tese de que a liberdade de associação de operários “alteraria o livre jogo das forças” (Gomes, 2005, p. 28), fundando-se na equivocada ideia de uma igualdade que não existia e que não demorou a ser reconhecida.

Já nas primeiras décadas do século XIX o fenômeno associativo passou de delito a direito porque não se podia mais contê-lo. Os processos de negociação tomaram impulso e se expandiram como meio de limitar a vontade individual patronal e permitir aos trabalhadores influírem positivamente na determinação das condições de trabalho.

A autocomposição dos interesses antagônicos que caracterizavam e ainda caracterizam o binômio capital/trabalho, assim, na sua origem, precedeu a iniciativa estatal de regulação ou de intervenção nessas relações contratuais, em razão da natural proeminência de uma liberdade individual de contratar, que se consolidou como consequência dos ideais da Revolução Francesa.

Quando descreve a construção da legislação trabalhista, Segadas Vianna (2005, p. 16) ressalta que embora o liberalismo não seja por si só um sistema que leva à desigualdade, sob o capitalismo, porém, anulou-se a liberdade, o que o fez tornar-se um instrumento de opressão contra os menos favorecidos.

Se, por um lado, o Estado, até meados do século XX, ausente que era na questão social, não intervinha nas relações de trabalho, por outro, foi essa ausência que impulsionou o sistema de autorregulação pela via da convenção coletiva.

O Estado, é certo, percebeu que o choque entre o coletivo e o individual ameaçava sua estabilidade e que o interesse social deveria prevalecer sobre o individualismo construído pelos ideais revolucionários de um liberalismo desenfreado<sup>10</sup>. Assim, o instituto da negociação coletiva tomou força e se desenvolveu, porém não de modo igualitário, nos principais países europeus.

Os estudiosos, segundo Vianna (2005, p. 1178), divergem acerca da origem das convenções coletivas. Para ele,

Esta multiplicidade de obras não impede, entretanto, que ainda divirjam sobre as origens das convenções coletivas de trabalho. Alguns pretendem encontrar sua fonte no regime das corporações, nos seus estatutos, e entre estes se encontra *Cabanellas*, afirmando que "a determinação coletiva das condições de trabalho não é totalmente nova, tanto que os estatutos das velhas corporações de ofício continham muitas cláusulas destinadas a regular o trabalho". *La Cueva* refere-se, citando *Lotmar*, a contratos coletivos que teriam sido feitos em Speyer, pelos tecelões, em 1351 e 1362 e outro para os ferreiros de Thor, em 1437. *Alarcon* já situa a origem das convenções coletivas na quadra das intervenções estatais nas greves, provocando acordos coletivos entre

---

<sup>10</sup> Referimo-nos, aqui, aos ideais da Revolução Francesa, que destitui o absolutismo e inaugura a ideia de uma igualdade entre as pessoas, que será desmentida com a consolidação das relações de trabalho subordinadas, típicas da Revolução Industrial.

patrões e empregados para regular a jornada de trabalho, o salário, etc. (VIANNA, 2005, p. 1.178).

Induvidosamente, com a criação da OIT em 1919, o processo de composição de conflitos coletivos de trabalho pela via da negociação passou a ser recomendado para a solução de problemas relativos à jornada de trabalho, às férias, à manutenção de condições de vida<sup>11</sup>.

Em 1944, a Declaração de Filadélfia, que foi posteriormente incluída como anexo à Constituição da OIT, privilegiou o instituto da negociação como meio de regulamentação das condições de trabalho e previu, como sua obrigação solene, adotar programas de fomento à negociação coletiva, expressamente:

### III

A Conferência reconhece a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho secundar a execução, entre as diferentes nações do mundo, de programas próprios à realização:

d) do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e da cooperação entre os empregadores e os trabalhadores para a melhoria contínua da organização e da produção, assim como da colaboração dos trabalhadores e dos empregadores para a elaboração e aplicação da política social e econômica; (OIT, 2005).

No contexto da derrocada dos regimes totalitários que se seguiu ao término da Segunda Guerra, a OIT veio, de forma continuada, tomando de suma importância o tema da negociação e da convenção coletiva, no sentido de que todos os povos civilizados as adotem como meio de se obter uma paz duradoura através da justiça social<sup>12</sup>.

Foi na esteira das normativas da OIT, portanto, que a negociação coletiva e a convenção coletiva passaram a se constituir em instrumentos de afirmação da democracia, com a redução da autonomia individual e a ascensão de uma autonomia coletiva reconhecida a alguns grupos sociais organizados (os chamados corpos intermediários). No plano das relações de trabalho, estes corpos intermediários ou grupos sociais organizados são as entidades sindicais, com reconhecimento e poder de construir normas

---

<sup>11</sup> Ora, considerando-se que as primeiras iniciativas estatais de que se tem notícia, no que tange à regulação do trabalho são posteriores a 1750, tais como a lei que, em 1791, na França, extinguiu as corporações de ofício, ou a lei que em 1799 na Inglaterra, vedou o direito de coligação, ou ainda a lei que em 1848 reduziu a jornada de trabalho para 10h diárias na França, contam-se mais de trezentos anos entre o registro das primeiras formas de autorregulação e a ação do Estado.

<sup>12</sup> Entendemos necessário citar os seguintes instrumentos da OIT que se referem à negociação coletiva: Convenção 84 (1947); Convenção 98 (1949); Recomendação 91 (1951); Convenção 154 (1981).



destinadas a seus membros para a satisfação de interesses comuns à coletividade, classe ou categorias que representam.

Desse modo, o indivíduo diluiu-se no coletivo em torno de uma vontade comum, derivada da questão social que se fez presente nas relações de trabalho a partir do século XVIII. O Estado viu-se compelido a regular a relação de trabalho, impondo a convivência entre as normas estatais e as normas autônomas, construídas pelas entidades sindicais, dotadas de um poder normativo e de uma autonomia privada coletiva que lhes permitiu viabilizar a composição dos conflitos através de pactos conciliatórios.

É certo, porém, que muito antes de um Estado Social que pretendeu estabelecer uma rede de proteção ao que Castel (2013, p.277) denominou de “novos núcleos de instabilidade”<sup>13</sup>, e que se verificou na França do século XX, foi através de uma negociação no interior de cada oficina, de cada fábrica, que se forjou a regulação do trabalho, designada por Hobsbawm (2015, p. 20) como a negociação coletiva “através da arruaça”, quando analisa as disputas levadas a cabo pelos tecelões da Inglaterra entre 1726 e 1727, “invadindo as casas dos patrões, estragando a lã, cortando e destruindo as peças nos teares e os utensílios dos ofícios” (p. 20) que terminaram, segundo o autor, em “algo parecido com um contrato coletivo”<sup>14</sup>.

Os métodos de destruição<sup>15</sup> eram formas de pressão nas disputas trabalhistas e como técnica de intimidação gerava o hábito da solidariedade, tido por Hobsbawm (2013, p. 23) como o fundamento de um sindicalismo eficaz, mantendo os trabalhadores

---

<sup>13</sup> Castel, ao analisar o contexto francês, da constituição de uma sociedade salarial e de uma rede de proteção, faz referências a novos núcleos de instabilidade que recriam a questão social a partir da necessidade de integração social da classe operária pelo Estado e não apenas pela regulação econômica ou da regulação moral como pretendiam os defensores da liberdade contratual e da liberdade de troca, que procuraram manter o poder público alheio à disputa de interesses pertinentes à relação capital/trabalho.

<sup>14</sup> Silva (1979, p. 72) localiza que uma primeira experiência histórica concreta da convenção coletiva se deu na segunda metade do século XIX e que, por um significado especialmente histórico e não cronológico, a primeira convenção coletiva de que se tem notícia teria sido celebrada na Alemanha, em 1869 entre patrões e empregados da indústria tipográfica Deutscher Buchdruckverein. A fábrica, segundo o autor, nomeou uma comissão de árbitros, porém de natureza patronal, recusada pelos empregados, que entraram em greve e posteriormente celebraram o acordo relativo aos salários. Referido acordo foi renovado por vários anos seguidos, compondo um conflito acerca do tema salarial e que mereceu o seguinte preâmbulo: O salário é, pelos empregados e empregadores da associação tipográfica alemã, a reconhecida expressão de tudo que, em suas relações e contraprestações recíprocas, é e deve ser visto como justo e correto.

<sup>15</sup> A destruição da maquinaria não era o único método dos trabalhadores. As greves e os tumultos despontavam igualmente como técnicas de intimidação dos patrões por melhores condições. Mesmo dispensando a técnica da destruição, as mobilizações tornaram-se suficientes para que as reivindicações dos trabalhadores fossem ouvidas, com a constituição de pactos que, ao mesmo tempo em que instituíam condições de trabalho, também se tornaram instrumentos que colocavam fim às paralisações (PICARELLI, 1986, p. 37).

animados e reunidos para o exercício de um contra poder necessário à obtenção de melhores condições de trabalho.

Pode-se afirmar que as convenções coletivas, como ajustes entre empregados e empregadores, nasceram como instrumentos que, para além de normatizar as relações envolvendo trabalho, também garantiram aos empregadores momentos de paz através da conciliação, momentos de trégua nas ofensivas como mecanismo de obtenção de conquistas.

Iniciado o século XX a convenção coletiva mereceu regulação por quase todas as nações.

Com esse panorama geral, passamos a analisar como esse instituto se desenvolveu nos países que se industrializaram antes do Brasil, observando-se que existem claras distinções nos seus sistemas normativos de relações de trabalho, considerando-se como sistema normativo as diversas normas que regem os contratos individuais de trabalho, sejam elas estatais, autônomas, negociadas ou impostas unilateralmente pelo empregador.

### 1.3 O DESENVOLVIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EM PAÍSES EUROPEUS, NOS ESTADOS UNIDOS E SUA INFLUÊNCIA SOBRE O BRASIL

O desenvolvimento e a consolidação da negociação coletiva de trabalho como mecanismo de solução de conflitos coletivos de trabalho esteve intimamente ligado ao processo de coletivização vivido na Inglaterra à luz da implantação da grande indústria e da expansão do capitalismo e a sua consequente concentração de massa proletária com a constituição das “*trades unions*” (Prado, 1991, p. 114), mais pontualmente a partir da década de 1890, para se espalhar a outros países, embora de modo não linear, porque, em parte, dependeu e ainda depende das condições que cada sociedade oferece para a solução de seus conflitos.

No quadro a seguir podemos verificar os anos em que se deram a regulação da negociação coletiva e da convenção coletiva de trabalho.

QUADRO 1: REGULAÇÃO ESTATAL SOBRE NEGOCIAÇÃO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

País	Ano da regulação estatal/Convenção coletiva
Inglaterra	1824
Alemanha	1919
Brasil	1932
Estados Unidos	1935
França	1936

FONTE: PRADO (1991, p. 114).

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

A Inglaterra desponta como o primeiro país, entre os analisados, em que as iniciativas legais possibilitaram o desenvolvimento dos processos de negociação, combinando a descriminalização da greve, em 1875, com a garantia de coalizão dos trabalhadores, desde 1824 (PRADO, 1991).

Os processos de negociação se tornaram profícuos em face do espírito sindical que marcou essa nação, fortemente vinculado aos partidos políticos ligados ao proletariado (Nascimento, 2009), em um contexto de ausência de regulação do trabalho, à falta de uma Constituição escrita<sup>16</sup>.

Uma característica chama a atenção nesse país: as condições estipuladas nas convenções só se tornam exigíveis quando expressamente se incorporem aos contratos de trabalho, diferentemente do que acontecerá no Brasil, em que os contratos de trabalho serão imediatamente impactados pelas cláusulas convencionais a partir de sua entrada em vigência, não havendo exigência de que os contratos individuais expressamente indiquem esta incorporação (PRADO, 1991).

Os Estados Unidos resistiram fortemente ao reconhecimento do processo negocial como modo de solução de conflitos coletivos de trabalho, preferindo o sistema privado de arbitragem<sup>17</sup> ou o sistema de intervenção estatal através do processo judicial.

Nesse país a resistência inicial ao processo de negociação tornou infrutíferas as tentativas de organização sindical e somente após 1935<sup>18</sup> é que, então, já respaldados por

<sup>16</sup> A Inglaterra tem como fonte principal para a regulação das relações privadas o uso e o costume e não a lei escrita, em um sistema jurídico denominado “Common Law”.

<sup>17</sup> A arbitragem é um sistema de solução de conflitos pelo qual as partes elegem uma pessoa ou um conjunto de pessoas para funcionar como árbitro e oferecer um laudo como solução, que deve ser acatada e não pode ser recusada pelas partes.

<sup>18</sup> Em 1935, o Congresso Americano decretou a denominada Lei Wagner, que é a Lei Nacional das Relações de Trabalho (National Labor Relations Act), responsável pela formatação jurídica que rege as relações de trabalho. A Lei Wagner refletiu a crescente desconfiança da sociedade americana nas soluções do mercado para os problemas econômicos e sociais, encorajando as negociações coletivas, garantindo a plena liberdade de organização dos trabalhadores e fortalecendo o sindicalismo (SANTOS, 2005, p. 19).

políticas governamentais, os sindicatos puderam engajar-se nas negociações coletivas, tornando-se os condutores de um sistema estável de composição de conflitos.

É relevante observar que as negociações coletivas, desde então, são centralizadas na empresa, em decorrência da estrutura sindical, que geralmente é local, resultando em convenções extremamente detalhadas e abrangentes (SANTOS, 2005).

Quanto aos Estados Unidos, sobleva ressaltar que a partir de 1935 e em decorrência das políticas governamentais, os sindicatos se fortaleceram demasiadamente a ponto de a sociedade americana passar a acreditar que essas entidades estavam começando a atuar com abuso quanto a poderes que recém haviam adquirido. O poder dos sindicatos foi então restringido pela Lei Taft-Hartley, de 1947, que passou a qualificar de ilegais determinadas condutas e impôs a obrigação de as entidades sindicais representarem, efetivamente, o desejo da maioria de seus membros (SANTOS, 2005).

Pela estrutura sindical norte-americana, que é local, quer dizer, por empresa, não existem categorias e sim unidades de negociação. As divergências devem ser inicialmente resolvidas por um procedimento interno de negociação, seguido, em caso de frustração, da mediação e, se também frustrada a mediação, impondo-se a arbitragem (NASCIMENTO, 2009, p. 95).

Assim, resultam instrumentos normativos amplos, que devem ser capazes de atender uma multiplicidade de demandas internas considerando as diversas posições ocupadas em razão das distintas funções que determinam diferentes anseios por parte dos trabalhadores.

Pela dinâmica americana constatamos um sistema totalmente distinto daquele que veio a se estabelecer no Brasil, calcado nas diversas categorias que laboram na mesma empresa e que supostamente têm interesses distintos e que não seriam possíveis de atendimento por uma única unidade de negociação.

Não seria possível analisar o surgimento da convenção coletiva de trabalho sem que se passássemos os olhos sobre a Alemanha.

Sim, porque a estrutura da convenção coletiva de trabalho adotada nesse país por consequência de sua legislação, irradiou-se para os países que passaram a admitir esse meio de regulação de conflitos, o que inclui o Brasil (PRADO, 1991).

Na Alemanha, a liberdade sindical foi proclamada em 1919, embora antes disso, por volta de 1870 a 1880, já se verificassem convênios coletivos, à época, denominados “acordos de tarifa”, dado que seu conteúdo se referia quase que exclusivamente ao reajuste salarial.

E é importante estudar a convenção coletiva na Alemanha porque sua legislação, especificamente a Lei 4-3-1919 estabeleceu a irrevogabilidade e a obrigatoriedade dos convênios coletivos. Segundo Prado (1991, p. 121), estas características passaram a ser base das convenções coletivas para o mundo inteiro, quando se reconheceu “o caráter genérico ao conferir aos convenientes a prerrogativa de estabelecer normas de caráter geral e irrevogável a serem aplicadas a grupo de trabalhadores, independentemente de qualquer acordo intersindical”.

Evidentemente temos que levar em consideração que após a Segunda Guerra, com a divisão da Alemanha, dividiu-se também seu sindicalismo entre a zona soviética e a zona americana. Na parte ocidental desenvolveu-se um sindicalismo de elevado poder econômico, organizado por setores industriais e por profissões, com o reestabelecimento da negociação coletiva e a adoção da liberdade sindical em substituição ao modelo corporativista (NASCIMENTO, 2009).

Além disso, foi na Alemanha Ocidental que a legislação, em 1952, pela Lei 11-2-52, estabeleceu o conteúdo dos convênios coletivos, impondo a instituição de cláusulas normativas e obrigacionais<sup>19</sup>, de que trataremos mais adiante e que, inegavelmente formam a estrutura da convenção coletiva de trabalho no Brasil<sup>20</sup>.

Os sindicatos funcionam como entidades com o dever de lutar pela paz social. Durante a vigência de uma convenção coletiva não é admissível reivindicação por novas conquistas, o exercício do direito de greve e o uso de medidas que atentem contra o que foi avençado (PRADO, 1991).

Segundo Santos (2005), depois do segundo pós-guerra, mais precisamente em 1949, os trabalhadores alemães adotaram um sistema de unidade sindical e criaram uma central pluripartidária, denominada DGB (União Sindical Alemã). A esta central sindical estão filiadas 16 entidades sindicais de âmbito nacional que se estruturam localmente, por comitês de empresas, corpo de delegados sindicais e conselhos de supervisão das grandes empresas.

---

<sup>19</sup> Veremos que a convenção coletiva de trabalho no Brasil possui cláusulas com conteúdo normativo e cláusulas com conteúdo obrigacional. As primeiras estabelecem condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho celebrados pelas categorias profissional e econômica representadas pelas entidades convenientes. As segundas estabelecem obrigações a serem cumpridas de parte a parte entre as entidades convenientes.

<sup>20</sup> A Lei 11-2-1952 ainda está em vigência, com pequenas alterações, de julho de 2008. ([www.bmas.de](http://www.bmas.de)). Referida lei exige que os acordos de tarifa sejam levados a registro perante o Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais. Em 01.07.2015 contavam-se 70.000 acordos de tarifa já registrados. Estão em vigência na Alemanha 502 acordos de tarifa. (acesso em 12 out de 2015).

A negociação é desenvolvida pelos sindicatos nacionais por ramos enquanto a DGB se dedica a questões políticas mais amplas (SANTOS, 2005). É admissível a negociação por empresa. Em 2001, uma última iniciativa legal no que tange à negociação coletiva verificou-se na Alemanha: a instituição do direito dos empregados em estabelecer conselhos de trabalhadores, que passou a ser o sistema de relações de trabalho predominante, estabelecendo-se regras para a cooperação entre empregados e empregadores, inclusive às alusivas à negociação.

Segundo Santos (2005), a Alemanha é, entre os países da União Europeia, o que mais privilegia a negociação e o sistema reconhecido a partir de 2001, mas já adotado antes disso, de negociação por empresa através dos conselhos, permitiu a aproximação com as entidades sindicais. E assim é porque quase sempre os conselhos são compostos por sindicalistas eleitos pelos trabalhadores da empresa, sindicalizados ou não, com a principal finalidade de promoção da colaboração (PICARELLI, 1986, p. 73).

Houve, naquele momento, ou seja, entre os anos da década de 1970 e o início dos anos 2000, em verdade, uma alteração no processo de negociação, através da sua descentralização, denominada a “estratégia dos modernos” (Bihr, 2010, p. 79), em que a Alemanha (juntamente com a França e com a Itália,) convenceu-se da impossibilidade do capital de pagar o preço do “compromisso fordista<sup>21</sup>”, assumindo uma posição mais defensivista, no sentido de abrir mão da rigidez salarial para aceitar condições como a redução da jornada e a “participação democrática na vida da empresa (controle das condições de trabalho, relacionadas à introdução das novas tecnologias), de formação profissional, de direito de supervisão sindical das orientações micro e macroeconômicas” (BIHR, 2010, p. 81).

Do direito à codecisão nasceu, segundo Picarelli (1986, p. 73) a verdadeira negociação que se consolidou na transação sob a forma de convênio.

Como já mencionamos, o surgimento e o desenvolvimento dos processos de negociação coletiva não foram lineares nos países analisados. Enquanto a Alemanha já os tivesse regulado desde o início do século XX, a França só passou a regulamentar esta forma de composição de conflitos bem mais tarde.

---

<sup>21</sup> Referindo-se aqui ao sistema que se constituiu no período dos Anos Dourados (1945-70), os anos de crescimento, que assegurava direitos, a contratação formal, de tempo indeterminado, por meio da negociação entre Estado, Sindicato e Empresa (Harvey, 1993; Krein, 2001; Bridi, 2005).

E o surgimento da negociação coletiva na França, por suas particularidades, merece referência.

Foi somente em 1936 que a França passou a considerar as estipulações avençadas nas convenções coletivas como regras de direito para os membros das diversas categorias profissionais e econômicas (PRADO, 1991).

Até então, as condições pactuadas só eram aplicáveis na medida em que eram aceitas pelos sujeitos de um contrato de trabalho. Quer dizer, os contratantes tinham total liberdade de afastar as condições previstas nos ajustes coletivos. Além disso, registre-se que as negociações eram conduzidas por comissões mistas, que se dissolviam após a conclusão da negociação coletiva (Prado, 1991), negando-se, assim, um dos principais sentidos do sindicalismo, que é o da permanência e não o da reunião esporádica e circunstancial dos trabalhadores.

Toda a evolução do sindicalismo e da negociação coletiva na França sofreu fortes restrições. A liberdade de associação só foi assegurada em 1901, de modo que antes disso as organizações de trabalhadores funcionavam precariamente e estavam sujeitas à rígida fiscalização pelas autoridades administrativas. Até 1864 a coalizão era tipificada como delito e mesmo a descriminalização que se impôs por via legal, não tornou lícita a associação profissional, sob o argumento de que, organizados, os trabalhadores estariam em vantagem relativamente ao patronato (PRADO, 1991).

Mas a maior garantia ao sindicalismo e à negociação coletiva em território francês efetivamente positivou-se com a Constituição de 1946, que, em seu preâmbulo dispôs, respectivamente nos itens 6 e 8:

- 6. Todo homem pode defender os seus direitos e os seus interesses pela ação sindical e aderir ao sindicato de sua escolha.
- 8. Todo trabalhador participa, por meio dos seus representantes, da determinação coletiva das condições de trabalho, bem como da gestão das empresas.

Após 1950, o Estado francês retirou o controle sobre a convenção coletiva. Até então, o Ministro do Trabalho possuía a prerrogativa de homologar ou não acordos sobre salários, ampliando-se, a partir desse instante, o poder das entidades quanto à concertação nessa matéria.

Esta deliberação estatal de deixar de funcionar como órgão anuente em relação ao conteúdo das convenções e acordos sempre se apresenta temerosa quanto à preservação

dos direitos sociais, na medida em que depende da persistência e da resistência das entidades obreiras na mesa de negociação.

Na atualidade, existem na França três níveis de negociação coletiva, que são: (i) as negociações interprofissionais (nacionais, pelas centrais); (ii) as negociações pelas federações (por ramos, válidas para as empresas filiadas às organizações patronais); (iii) as negociações por empresas (feitas pela seção sindical e não por comitês).

Desde 1996, sob o governo de Jacques Chirac, bem mais tarde, portanto, do que se verificou na Alemanha, a negociação coletiva não é mais monopólio sindical, admitindo-se que seja conduzida por uma comissão eleita pelos trabalhadores. Para Rodrigues (2009, p. 255) este comportamento estatal, que diz ser o “governo amigo”, porém, deve ser visto com cautela, pois no caso francês, ao mesmo tempo em que se introduziram os conselhos, quebrando-se o monopólio sindical, também foram favorecidas a flexibilização e a desregulamentação, sem que tenha havido qualquer contrapartida no sentido de fortalecimento das Centrais Sindicais.

Além de ter havido quebra de monopólio para a negociação coletiva, em 2008, após a eleição de Nicolas Sarkozy, a França promoveu uma reforma legal quanto ao sistema vigente de representação sindical, estabelecendo como critério (determinante, mas não o único<sup>22</sup>) de representatividade a audiência eleitoral. Por este critério, só adquire a prerrogativa de representação dos trabalhadores a entidade que em eleição, concorrendo com outras entidades, obtiver 10% dos votos no âmbito da empresa ou 8% dos votos se a eleição for por setor (GRAU, 2010).

Apesar de a lei exigir a presença simultânea de todos os requisitos para se ter por legítima a representatividade sindical, evidencia-se que o critério de audiência eleitoral é o que, sem dúvida, lastreia a negociação no âmbito da empresa, porque lá a entidade está reforçada pelo sufrágio, fortalecendo a presença da entidade localmente.

Deve ser registrado que a OIT explica a ampla aceitação do fenômeno da negociação coletiva nos países industrializados pelos seguintes fatores:

---

<sup>22</sup> Os outros critérios que devem ser somados e aferidos simultaneamente à audiência eleitoral são: (i) respeito à legalidade republicana (antifascistas e contrários às forças ultradireitistas); (ii) independência frente ao empregador (em respeito à Convenção 87 da OIT); (iii) transparência financeira (publicização das contas e balanços); (iv) antiguidade (uma certa duração no tempo no âmbito funcional e geográfico em que queira atuar); (v) influência (que traduza atividade e experiência funcional e geográfica); (vi) números de afiliados (em uma quantidade razoável, que exprima uma presença real, autônoma e suficiente para o cumprimento de seus fins).



O primeiro é a grande flexibilidade em relação à lei, permitindo uma adaptação e um ajustamento às necessidades dos diversos setores industriais ou profissionais, seja de uma única empresa ou indústria ou de todo um ramo de atividade, seja considerando trabalhadores qualificados, seja considerando os não qualificados.

Um segundo fator de aceitação é porque a negociação se presta à aplicação de princípios como o da equidade e da justiça social, alçando o trabalhador de sua posição inicial (de menoridade) a uma posição mais próxima do empregador.

O terceiro motivo é a possibilidade de participação dos trabalhadores na adoção das soluções através de um processo bilateral, diminuindo a esfera de poder do empregador, através de uma ajuda mútua para fins comuns.

E, finalmente, o quarto motivo apontado pela OIT é a maior estabilidade nas relações de trabalho porque a solução é de natureza consensual (NASCIMENTO, 1985).

Em linhas gerais, alinhavamos o desenvolvimento dos processos de negociação coletiva de trabalho na França. E no Brasil, qual foi a trajetória de constituição da negociação coletiva?

No contexto do Brasil, quando buscamos as origens da regulação da negociação e da convenção coletiva de trabalho, podemos localizá-las no âmbito do governo de Getúlio Vargas, ou seja, a partir dos anos 1930.

Segundo Picarelli (1986) a convenção coletiva de trabalho foi introduzida no Brasil por obra do legislador<sup>23</sup>, através de um Decreto (21.761, de 23.08.1932), muito antes de existir uma larga industrialização, e, por consequência, antes mesmo de se consolidarem as coletividades.

Os sindicatos já se encontravam regulados desde 1903, como entidades criadas para a defesa dos interesses de seus membros, mas a normatização ampla da organização e da estruturação sindical somente veio a ser editada em 1931, através do Decreto 19.770. Este Decreto cuidou brevemente da convenção coletiva, apenas para estabelecer que suas condições só seriam aplicadas aos associados da entidade conveniente, o que se extrai de seu art. 7º.:

---

<sup>23</sup> A ideia de que a convenção coletiva de trabalho foi introduzida por obra do legislador aponta para uma das mais acaloradas discussões acerca da importância da participação dos movimentos de trabalhadores na construção de uma normatividade das relações de trabalho, negando a importância que esses movimentos tiveram, ao exigir do Estado, as providências para a construção de uma rede de proteção ao trabalho.

Como pessoas jurídicas, assiste aos sindicatos a faculdade de firmarem ou sancionarem convenções ou contractos de trabalho dos seus associados, com outros sindicatos profissionaes, com empresas e patrões, nos termos da legislação, que, a respeito, for decretada (sic) (Decreto 21.761, de 23.08.1932).

Além de organizar a estrutura sindical, o Decreto expressamente previu, em seu art. 10:

Além do que dispõe o art. 7º, é facultado aos sindicatos de patrões, de empregados e de operarios celebrar, entre si, accordos e convenções para defesa e garantia de interesses reciprocos, devendo ser taes accordos e convenções, antes de sua execução, ratificados pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Commercio.

Com esta redação, o Governo Vargas atribuía aos sindicatos a possibilidade de autorregulação dos interesses profissionais e patronais através da convenção e do acordo coletivo de trabalho, porém, submetendo-os à ratificação pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio e restringindo sua aplicação aos associados.

O Decreto 21.761 de 17.08.1932, que instituiu a convenção coletiva, por sua vez, derrubou a restrição de sua aplicação apenas aos associados, ampliando-a para todos os trabalhadores da categoria representada pela entidade conveniente.

O governo brasileiro tinha a clara intenção de fomentar a industrialização e entendia que para atrair o capital investidor era necessário criar uma sociedade sem conflitos. Assim, procurou fazer da convenção um instrumento de conciliação entre capital e trabalho, inspirado no sindicalismo cristão e na Encíclica *Rerum Novarum*<sup>24</sup> do Papa Leão XIII, que conclamava pela união entre o proletariado e o capital. (GOMES D'ARAÚJO, 1989).

Para Aldacy Rachid Coutinho (2006) era necessário instituir um arcabouço legislativo com perfil integracionista das classes trabalhadora e patronal para a superação dos conflitos. Melhor dizendo, utilizou-se do argumento da integração para maquiar os paradoxos típicos da relação capital/trabalho e o Estado era o principal ator nessa intermediação, cooptando os trabalhadores para atender as demandas do capital.

---

<sup>24</sup> A encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, é um documento da Igreja Católica. Uma mensagem sobre princípios que segundo a Igreja devem ser observados na vida industrial e socioeconômica. Nesta encíclica o Papa conclama a união entre o trabalho e o capital, como uma resposta ao Manifesto do Partido Comunista de Marx e Engels (GOMES, 2008).

Mas não se pode deixar de considerar que o país, ainda vivendo sua era pré-industrial, não possuía uma classe de operários organizada e que se interessasse pelo debate da questão trabalhista, como natural decorrência de sua heterogeneidade (imigrantes, mulheres, crianças, escravos libertos), do analfabetismo e da falta de lideranças.

O Brasil ainda era, por ocasião da ação do Estado quanto à criação de uma legislação trabalhista, um país de economia rural, que construiu sua sociabilidade capitalista marcada pela inércia escravagista (Cardoso, 2010) o que, entre outras razões, explicaria a permanência de uma ordem profundamente desigual. Essa desigualdade não foi superada com a introdução de medidas legislativas de cunho individual, voltadas exclusivamente para o trabalhador urbano, perpetuando-se as disparidades e reforçando as estruturas sociais de produção e distribuição. Na verdade, as medidas estatais só tornaram as desigualdades mais aceitáveis, quer dizer, legitimadas.

Biavaschi (2007) considera que a década de 1930 não implicou no reconhecimento imediato, pelo Estado, da necessidade de uma legislação social, mas, sim, de uma construção gradual, que se fez a partir de um compromisso inicial com os mais desiguais, ao mesmo tempo em que se propõe a uma modernização.

Da mesma maneira, Antunes menciona que a modernização significou a gestação de um projeto industrial e político que possibilitasse ao Brasil “um salto definitivo do universo agrário-exportador para o mundo da mercadoria.” (ANTUNES, 2006).

Aceitando essa disparidade como ínsita à sociabilidade do capital, não era, por outro lado, admissível aceitá-la como causa de conflitos sociais e a preocupação do Estado era a de criar meios de evitá-los, o que se deu através do reconhecimento de um poder de negociação e criação de condições de trabalho por corpos intermediários (as entidades sindicais), que, por seu turno, não se poderiam afastar dos interesses estatais (AROUCA, 2013).

Para tanto, para que não se afastassem dos novos ideais que pretendiam romper com a ordem anterior (Império e República Velha), foi necessário que estes entes intermediários estivessem a serviço do Estado, funcionando como órgãos de um mesmo corpo<sup>25</sup> razão pela qual só existiam por autorização estatal, materializada na Carta

---

<sup>25</sup> Estes corpos intermediários são as entidades sindicais que vieram a ser regulamentadas por lei. Vale mencionar que até 1920 foram pioneiras as seguintes entidades de trabalhadores: Liga Operária (1870), União Operária (1880), União dos Estivadores (1903), Associação de Resistência dos Cocheiros (1906), Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil e Confederação Nacional do Trabalho (1920), constituídas sem nenhuma interferência do Estado (GOMES, 2008).

Sindical (1939) que só veio a ser extinta com a Constituição Federal de 1988. (AROUCA, 2013).

Com a regulamentação estatal dos sindicatos e da negociação coletiva e com a ainda incipiente industrialização que se verificou até os anos de 1930 e que se intensificou a partir de 1950<sup>26</sup>, o operariado brasileiro passou a se organizar de forma mais ampla e estruturada, porém cooptado pelas políticas de aproximação com o Governo, que já usufruía da imagem de protetor, porque havia captado as demandas dos trabalhadores urbanos, reelaborando-as e as devolvendo como se fossem uma dádiva (ANTUNES, 2006)<sup>27</sup>.

A CLT havia sido promulgada em 1943, fixando um rol de direitos sociais, que segundo Romita (2007), se constituiu em inibidores dos processos de negociação, na medida em que garantiu um mínimo existencial, desmobilizando a atividade sindical e mantendo o trabalhador em condição de menoridade social.

Além de assegurar esse mínimo existencial, que Romita (2007, p. 1.051) diz nada mais ser do que um “catálogo de ilusões”<sup>28</sup>, o procedimento relativo à negociação foi burocratizado pelo Estado, como mecanismo de torná-lo extremamente difícil para os trabalhadores. Sem entrar nesse debate trazido por Romita, destacamos o modelo de negociação que se adotou no Brasil.

Como mencionam Krein e Teixeira (2014), consolidou-se no Brasil um modelo de negociação em que há, institucionalmente, em sua estrutura e conformação, a ativa presença do Estado, construída a partir de quatro elementos, que são:

- (i) O conjunto de direitos individuais;
  - (ii) O sistema de organização sindical;
  - (iii) O sistema de negociação coletiva;
  - (iv) As instituições responsáveis pela efetivação do Direito do Trabalho
- (KREIN E TEIXEIRA, 2014).

---

<sup>26</sup> Biavaschi identifica uma das fases da transição para o capitalismo através da industrialização pesada que ocorreu entre 1956 e 1961, dando sequência ao ímpeto varguista (BIAVASCHI, 2007).

<sup>27</sup> Estabelece-se sobre esse tema; a origem da criação de uma legislação social, uma discussão que polariza duas posições antagônicas. Segundo Biavaschi (2007) a primeira vertente defende a legislação social como outorga do Estado, negando a importância dos movimentos operários. A segunda vertente defende-a como uma conquista dos trabalhadores através de seus movimentos de pressão pelo atendimento de suas demandas.

<sup>28</sup> O autor utiliza a expressão porque entende pela dispensa de um direito estatal quando a negociação coletiva é realmente um processo democrático de instituição de uma rede de proteção social, levada a efeito por corpos intermediários comprometidos com os interesses dos trabalhadores.

Conforme já mencionamos, os direitos individuais consolidados e mesmos os que são hoje constitucionalizados são tidos como empecilho ao avanço dos processos de negociação, na medida em que garantem um mínimo existencial que é uniforme para todos os trabalhadores formais, em todo o território nacional.

A existência desses direitos, se, por um lado, garante um patamar mínimo de proteção, por outro, pode ser apontada como fator inibidor das negociações, na medida em que torna restrito o espaço para o exercício de uma autonomia privada coletiva na criação dos instrumentos coletivos (PONT, 2008).

E assim é porque os instrumentos coletivos que defluem da negociação convivem com a norma estatal garantidora de um mínimo essencial, afirmando um pluralismo como uma das expressões da democracia, na medida em que são reconhecidos vários centros de poder de criação da norma regente das relações de trabalho, (como são o Estado, os sindicatos e as empresas), bem assim como afirmando que esta relação (de trabalho) pode ser regida de maneira simultânea, por várias normas, confirmando que a regulação não é monopólio estatal (SANTOS, 2009).

Esta convivência da norma estatal com a convenção ou acordo coletivo, coloca então em debate o espaço ocupado pela convenção/acordo, em face da lei, ou seja: se há matérias que só podem ser reguladas por lei, se convenção/acordo concorrem com a norma estatal, se convenção coletiva/acordo coletivo complementam a lei ou, por fim, se a convenção/acordo coletivo são instrumentos que tem apenas função subsidiária em face da norma estatal, no intuito de superar aquelas garantias mínimas irrecusáveis, tema que retomaremos à frente (SANTOS, 2009).

O sistema de organização sindical, segundo Siqueira Neto (2001), também é um fator de inibição e não seria possível, aqui, desvincular a análise da negociação coletiva de trabalho da análise do sistema sindical adotado no Brasil, que é o da unicidade<sup>29</sup>.

O país fez a opção pelo sistema monopolista de representação através de Decreto, em 1931, impondo a unicidade por todo esse período, exceto quanto ao período de 1934 a 1937, em que o Brasil adotou o sistema de pluralidade.

---

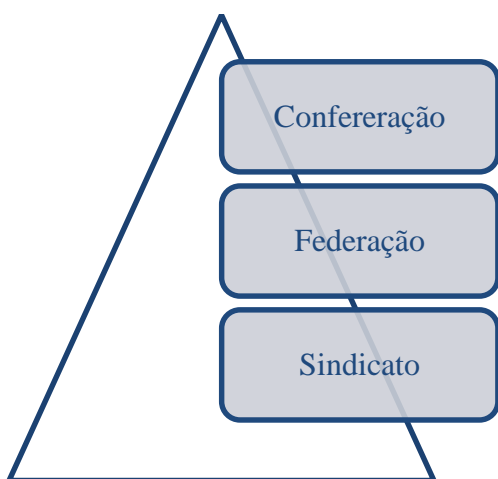
<sup>29</sup> Por este sistema a ordem legal estipula que dentro de uma mesma base territorial (que não pode ser inferior à área de um município) a categoria só poderá ser representada por uma única entidade. Oposto a este sistema, a Convenção 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, prevê o regime de pluralidade de representação, ou seja, um sistema não monopolista que permite que várias entidades disputem a representação para efeito de negociação coletiva.

Desta forma, a liberdade sindical, tão cara à OIT, restringe-se à opção do trabalhador entre ser ou não ser sindicalizado. A partir do instante em que o trabalhador decide pela filiação, só existe uma entidade a que pode se associar. Esta entidade, exercendo o monopólio da representação, por sua vez, tem receita garantida, através da contribuição sindical obrigatória, o que, segundo os críticos de nosso modelo, pode comprometer o desempenho na mesa de negociação.

No que pertine ao sistema sindical brasileiro, devemos mencionar que fazemos a crítica, mas não de forma conservadora. Apenas para destacar que o Brasil, se assinasse a C. 87 da OIT, não estaria obrigado a adotar o sistema de pluralidade e poderia manter a unicidade, porém não em decorrência de uma imposição legal e sim por deliberação dos interessados. É o chamado regime de unidade sindical, quer seja, a opção pelo sistema monopolista de representação quando se tenha assinado a convenção da OIT. (AROUCA, 2013).

Quando se menciona o sindicato como a entidade que possui a prerrogativa de celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho, deve-se sempre ter em conta que a estrutura externa do sindicalismo brasileiro é piramidal, com entidades de grau superior, que são as federações e as confederações, a quem, desde 1955 também se atribui o papel de sujeitos nestes pactos (AROUCA, 2013, p. 86).

FIGURA 1: ESTRUTURA SINDICAL DO BRASIL



ELABORAÇÃO: GOMES, M.C.

Esta estrutura piramidal, contudo, não inclui as centrais sindicais, que, regulamentadas apenas a partir de 2008, funcionam como órgãos de estudo e coordenação

dos interesses da classe trabalhadora sem a prerrogativa de ser sujeito de convenção ou acordo coletivo.

Com este sistema e a crescente criação de entidades sindicais por categoria, seja em decorrência de desmembramento, seja em decorrência de desagregação, a prática de negociação raramente é conduzida em âmbito nacional ou mesmo estadual, através das Confederações ou Federações, sendo levadas a efeito localmente, nas bases territoriais das entidades de primeiro grau, e, muitas vezes, descentralizadas no âmbito da empresa, como mostra Krein (2006).

A dinâmica da negociação coletiva de trabalho em âmbitos mais restritos do que o nacional em razão da multiplicidade de entidades sindicais profissionais ou patronais também é a realidade do segmento da construção civil leve no Paraná.

Aqui são quatro as entidades sindicais patronais assinando convenção coletiva com os diversos sindicatos profissionais da categoria correspondente, o que analisaremos em item próprio. Não há, segundo informações da Federação dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná – FETRACONSPAR, negociação por empresa para a celebração de acordos coletivos. A negociação se dá para a categoria como um todo. Essa ressalva é importante, visto que no Brasil, sobretudo a partir da década de 1990, algumas categorias, como por exemplo, a de trabalhadores na indústria automobilística passaram a assinalar acordos coletivos por empresa (Bridi, 2005). Esta prática, portanto, no setor da Construção civil do Paraná não se estabeleceu.

No que tange ao procedimento legal imposto à negociação coletiva observa-se uma legislação dirigente quanto ao modo de execução pelas partes (GOMES, 2012).

A imposição de *quórum* para as assembleias, a imposição de que a assembleia seja convocada exclusivamente para a deliberação acerca da assinatura da convenção coletiva, a fixação de prazo para início de sua vigência e a fixação de prazo de duração, são formalidades que, segundo Arouca (1988), atrapalham a composição e o diálogo entre as partes.

A Constituição Federal de 1988 em parte trouxe novos ares para o sindicalismo e para a negociação coletiva. Embora tenham permanecido o sistema de unicidade sindical e a contribuição sindical compulsiva, manteve como obrigatória a participação do sindicato dos trabalhadores nas negociações, afastando a possibilidade de atuação

desorganizada ou organizada episodicamente, promovendo a eficácia da equivalência entre as partes do processo<sup>30</sup>.

A exigência constitucional de participação da entidade sindical obreira, conforme ensina Delgado (2016) é o que dá equilíbrio às partes envolvidas na negociação coletiva. Evidentemente procurou-se, através da obrigatoriedade da participação do ser coletivo obreiro, trazer o trabalhador, como ente coletivo que se torna, para um patamar de igualdade se comparado ao empregador, que, por sua natureza, é um ser coletivo.

Por fim, as instituições que pretendem dar eficácia à efetivação dos direitos sociais compõem a estrutura das negociações. Essas instituições são o Ministério do Trabalho e Emprego e a Justiça do Trabalho.

O Ministério do Trabalho e Emprego tem a função institucional de fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista por parte das empresas e pode atuar como mediador e a Justiça do Trabalho tem a função de resolver os conflitos individuais e coletivos do Trabalho, através do exercício de um poder normativo, de que trataremos mais tarde.

No que concerne ao desenrolar da negociação, Krein (2006) observa que a partir de 1995, em face da alteração no contexto econômico e político do país, a preocupação central dos sindicatos passou a ser o emprego, mas que ainda assim, não havia a devida inserção, nas convenções coletivas, de quaisquer cláusulas sobre este tema, quer seja, mecanismos para a sua manutenção. O máximo que se obteve foi a inserção de cláusula aumentando o tempo de aviso prévio ou estabelecendo alguma compensação financeira adicional em hipótese de despedida.

Cardoso (2003) da mesma forma, ressalta que o ambiente selvagem dos anos 1990 determinou uma encruzilhada para os sindicatos e as centrais sindicais, e que, enquanto nos anos 1980, salários e condições de trabalho eram os pontos nucleares das relações coletivas, o tema central passaria a ser o da segurança no emprego.

Embora se tenha a preocupação com a manutenção do emprego, a tendência, segundo Krein, (2001) passou a ser a com a flexibilização das relações de trabalho, em contraposição à regulação pública, com o aprofundamento da desregulação do sistema social construído no segundo Pós-Guerra, assim caracterizado

---

<sup>30</sup> Desde a edição do Decreto n. 229, de 28.02.1967, a validade da convenção e do acordo coletivo está condicionada à participação do sindicato profissional. Quer dizer: os trabalhadores só participam do processo de negociação através da representação sindical, ou seja, obrigatoriamente o sindicato é parte conveniente da convenção e do acordo coletivo de trabalho. (DELGADO, 2016, p. 1458).



a) A crescente regulação social do mercado de trabalho; b) a negociação coletiva como um mecanismo importante para “dar voz” aos trabalhadores e como instrumento de fixação de regras da relação capital e trabalho; c) o reconhecimento de organismos de representação coletiva (sindicatos e associações de empregados) como instituições legítimas, dotadas de *status* público; d) a construção de um sistema de proteção social; e) o pequeno investimento das empresas em políticas de envolvimento dos trabalhadores como os seus objetivos. (Daubler, 1994; Baglioni, 1994; Hyman, 1999). (KREIN, 2001, p. 13).

Assim era porque o contexto de acumulação capitalista pressionava por uma pauta desregulacionista na economia e nas relações de trabalho, para dar eficácia ao que Cardoso disse ser uma “nova ordem mundial” que tem como pressuposto a competitividade e em que os sistemas nacionais de relações de trabalho aparecem como empecilhos que necessitam ser removidos ou reformados, “para que a competição pura e simples estabeleça equilíbrio espontâneo no mercado”. (CARDOSO, 2003, p. 89).<sup>31</sup>

Após o Plano Real e a estabilização econômica, Krein (2006) observa que as negociações coletivas passaram a primar pela lógica da flexibilização e pela inclusão de cláusulas econômicas que determinam a remuneração do trabalho de forma controvertida, tais como a inserção da Participação nos Lucros e Resultados – PLR e abono em vez de reajuste de salário, dado o contexto adverso para a negociação salarial.

Estas novas formas de regulação, PLR e abono são controvertidas<sup>32</sup> na medida em que, apesar de permitirem ao capital repartir minimamente o lucro com o empregado, permitem o pagamento de valor desvinculado da remuneração, quer dizer, sem comporem a base de cálculo dos encargos sociais sobre o trabalho, como a contribuição previdenciária e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS (KREIN, 2001).

A modalidade PLR como forma flexível de remuneração merece um destaque em razão do contexto político e econômico em que se originou. Prevista por norma constitucional desde 1988<sup>33</sup>, acabou sendo regulamentada pela Lei 10.101/2001, embora

---

<sup>31</sup> Nesse panorama a lógica empresarial é a de internalizar as inovações tecnológicas e organizacionais e externalizar os custos e as parcelas de produção conjuntamente com alguns de seus efeitos deletérios (Mattoso, 1996). Entram em cena os processos de terceirização e subcontratação, com o descarte dos trabalhadores antes empregados e com a manutenção daqueles que compõem um núcleo estratégico da empresa (KREIN, 2001).

<sup>32</sup> A expressão é de Krein (2001).

<sup>33</sup> Art. 7º, XI – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculados da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.

desde 1994 fosse permitida a sua instituição em face das sucessivas Medidas Provisórias editadas, todas no Governo Fernando Henrique Cardoso (1994-2002).

Lembremo-nos que desde o advento do regime militar em 1964, a política salarial previa a recomposição anual automática dos salários<sup>34</sup>, por determinação legal, o que persistiu até logo após a edição do Plano Real<sup>35</sup>.

Com o Plano Real a política salarial foi liberalizada e passou a depender dos processos de negociação coletiva, em que as categorias profissionais estipulam a recomposição e o aumento real, sem que exista a obrigatoriedade legal de concessão de índice oficial. (DELGADO, 2016, p. 869).

Krein (2006, p. 245) ressalta que com a nova política no contexto dos anos 1990, os salários tiveram queda significativa na participação da renda nacional e que grande parte das categorias sofreu sucessivas perdas, principalmente entre 1997 e 2003 e que a introdução legal e convencional da PLR passou a ser uma forma de conquista, dado o contexto desfavorável às campanhas salariais.

Embora Krein (2006) reconheça que as entidades sindicais, diante do panorama contrário ao avanço das campanhas salariais, tenham levantado a bandeira do PLR, esta “forma de remuneração indireta é um pagamento mais barato para as empresas” (p. 246), tendo em vista que o valor não gera encargos e nem integra a remuneração para quaisquer efeitos.

Cardoso (2015, p. 128) afirma que nos anos 1990 as negociações foram quase sempre desfavoráveis aos trabalhadores e “mesmo os sindicatos mais fortes do país foram obrigados a negociar perdas de direitos contratuais conseguidos ao longo da década anterior”. E explica as razões:

Desemprego em alta, ameaça de migração por parte das empresas, reestruturação produtiva, flexibilização dos contratos, crescimento da informalidade, desindustrialização dos empregos, tudo isso reduziu, e muito, o poder de barganha dos sindicatos, que, ademais, perderam base de sustentação em razão da redução dos empregos formais (CARDOSO, 2015, p. 128).

Ocorreu, porém, de o cenário inverter-se a partir dos anos 2000, tornando mais amplo e quicá mais eficaz o instituto da negociação coletiva, em decorrência de um contexto econômico mais favorável.

---

<sup>34</sup> Decreto n. 53.936/64.

<sup>35</sup> Medida Provisória 434/94.

## **CAPÍTULO II – A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO INSTRUMENTO QUE DEFLUE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Os processos de negociação coletiva de trabalho, quando exitosos, dão origem a dois instrumentos distintos, porém com a mesma natureza: a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho.

Ambos os instrumentos defluem de concessões mútuas entre empregados e empregadores, na busca de um acordo global sobre as condições que regerão os contratos individuais de trabalho.

A diferença entre esses instrumentos reside apenas no que pertine às partes que os subscrevem.

Enquanto a convenção é subscrita por entidade sindical obreira de um lado e entidade sindical patronal de outro, o que significa que se aplica no âmbito da categoria, o acordo coletivo de trabalho é subscrito pelo sindicato de trabalhadores de um lado e empresa de outro, o que significa que só se aplica aos contratos de trabalho celebrados com os empregados daquela empresa.

Assim, a CCT cria condições de trabalho aplicáveis, obrigatoriamente, no âmbito da categoria e o ACT cria condições de trabalho aplicáveis, obrigatoriamente, no âmbito da empresa.

É imprescindível analisarmos essa legitimidade para a celebração da convenção coletiva, de modo que passaremos a cuidar das partes signatárias desse instrumento.

### **2.1 AS PARTES NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Os processos de negociação são levados a efeito por uma série de entes que se envolvem no sentido de que o diálogo entre os trabalhadores e os empregadores seja profícuo e, efetivamente, resulte em um entendimento.

Nem todos os que se envolvem na negociação, são, porém, signatários dos instrumentos normativos que resultam desse diálogo.

Assim, chamamos, genericamente de partes, todos os entes que, de algum modo, se envolvem na negociação coletiva. Assumindo a linguagem do Direito (ou regulação),

mantemos a denominação sujeitos, de forma mais restrita, referenciando entes que celebram a convenção coletiva de trabalho, como fruto do acordo de suas vontades.

## 2.2 OS ATORES E OS SUJEITOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO /QUEM ATUA E QUE NÃO ATUA NA NEGOCIAÇÃO

Como já visto, a negociação coletiva de trabalho é um processo de diálogo que tem o propósito de estabelecer um acordo que permita a convivência entre o capital e o trabalho, através da estipulação das condições de trabalho que serão aplicáveis aos contratos individuais celebrados por trabalhadores e patrões das correspondentes categorias profissionais e econômicas.

O processo de negociação coletiva envolve partes que não são necessariamente, os sujeitos dos instrumentos que dele derivam, porque, segundo a lei, esses são, de modo exclusivo, as entidades sindicais profissional e patronal, no caso da convenção coletiva de trabalho e as entidades sindicais profissional e as empresas no caso dos acordos coletivos de trabalho.

Tomamos o conceito de “sujeito” porque as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são, além de normas, contratos celebrados pelas entidades sindicais e/ou empresas, na medida em que criam obrigações entre as partes, tornando-as sujeitos deste negócio jurídico. Brito Filho esclarece que “Quando se fala em sujeitos da contratação coletiva, está-se falando daqueles que podem contratar, firmar acordos de caráter normativo, para usar expressão contida na Consolidação das Leis do Trabalho (BRITO FILHO, 2015, p. 177).

Partes são todos os que, de alguma maneira interferem no processo de negociação, enquanto sujeitos são os entes a quem a ordem jurídica reconhece a prerrogativa de celebrar as convenções e os acordos coletivos de trabalho e que funcionam como convenientes desses instrumentos, enfim, os contratantes.

No Brasil, por força de lei<sup>36</sup> as convenções coletivas de trabalho têm, obrigatoriamente, como sujeitos convenientes, de um lado a entidade sindical patronal e, de outro, o sindicato profissional, das diversas categorias que representam.

A obrigatória participação da entidade sindical obreira é a forma de superação do individualismo e da necessidade de o trabalhador apresentar-se como uma coletividade

---

<sup>36</sup> Art. 611 da CLT.

frente à sua contraparte, na busca de conquistas a favor de uma categoria e não de pessoas individualmente consideradas. (DELGADO, 2016).

Ao mesmo tempo, esta exigência legal faz sobressair a inclinação do Estado para o reconhecimento do antagonismo de classes na sociedade brasileira a partir dos elementos trabalho e propriedade; visto por Moraes (1998), já em 1905 como a causa de usurpação e opressão fundada na desigualdade de forças econômicas.

Ao se considerar as categorias profissionais e as categorias/atividades econômicas, reconhece-se a estratificação da sociedade a partir dos critérios propriedade e trabalho (Stavenhagen, 1973), isoladamente, da mesma forma como Marx e Engels analisaram em seu manifesto, como decorrência de uma sociedade burguesa ao fim do feudalismo, em que viram surgir apenas mais um padrão de opressão, entre tantos de outras épocas<sup>37</sup>.

Esse antagonismo inerente da sociedade capitalista, fundado na propriedade e no trabalho, assim seria, em parte, resolvido pelo processo de negociação levado a cabo pelas entidades reconhecidas pelo Estado como representantes de uma e de outra classe através do direito de associação entre as pessoas.

Contudo, por uma questão de organização, a classe (trabalhadora) foi (e ainda é) segmentada em categorias profissionais, através de um plano de enquadramento idealizado pelo Estado, por lei<sup>38</sup>, o que leva a que a organização sindical se realize a partir do conceito de categoria de trabalhadores, derivado da norma, que vale ser transcrita:

Art. 511:

§ 2º. A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional (BRASIL, CLT, 2015)

---

<sup>37</sup> Marx e Engels deixaram escrito: Nas anteriores épocas da história quase por toda a parte uma articulação completa da sociedade em diversos estados (ou ordens sociais – Stände), uma múltipla gradação das posições sociais. Na Roma antiga temos patrícios, cavaleiros, plebeus, escravos, na Idade Média: senhores feudais, vassalos, burgueses de corporações, oficiais, servos e ainda por cima quase em cada uma destas classes, de novo gradações particulares. A moderna sociedade burguesa, saída do declínio da sociedade feudal, não aboliu as oposições de classes. Apenas pôs novas classes, novas condições de opressão, novas configurações de luta, no lugar das antigas. A nossa época, a época da burguesia, distingue-se, contudo, por ter simplificado as oposições de classes. A sociedade toda cinde-se, cada vez mais, em dois grandes campos inimigos, em duas grandes classes que diretamente se enfrentam: burguesia e proletariado. (MARX, 1987, p. 36-37).

<sup>38</sup> O art. 570 da CLT dispõe sobre o enquadramento sindical, desenhando internamente, na classe, as diversas categorias. O sistema de enquadramento precede à CLT. Foi instituído por Decreto em 1940 (Decreto 2.381, de 09 de julho de 1940).

Por esta disposição legal, ainda vigente, o Estado instituiu na década de 1940, o critério de agregação dos trabalhadores a partir da similitude de condições de vida em consequência de os trabalhadores (que compõem a categoria), trabalharem, todos, para o mesmo tipo de empregador e possuírem, em razão do emprego, um vínculo social básico<sup>39</sup>.

No segmento da construção civil leve, foco de nossa pesquisa, encontram-se inseridos trabalhadores que, embora não exerçam a mesma profissão, assemelham-se por trabalharem para empregadores que exercem o mesmo tipo de atividade: indústria da construção civil. Assim, se agrupam sob mesma representação, por supostamente possuírem uma solidariedade quanto a seus interesses.

A construção civil leve emprega pedreiros, carpinteiros, armadores, azulejistas, pintores, guincheiros, operadores de grua, mestres de obras. São profissionais cujas funções diferenciam-se entre si, mas que também guardam conexão, aproximam-se, e, muitas vezes, são interdependentes. Todos esses profissionais, em razão do seu ofício, empregam-se para o mesmo tipo de empregador e, em consequência, possuem interesses comuns e são solidários, uns em relação aos outros, com esses interesses.

Esses trabalhadores estão sob a representação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil.

Mas o segmento da construção civil também emprega outros profissionais, tais como engenheiros, arquitetos, desenhistas, secretárias, por exemplo. Estes, em razão de seus ofícios, não possuem, segundo o legislador, interesses comuns com os trabalhadores que predominam no segmento. Por consequência, não podem ser representados por uma única entidade.

Agrupam-se, por determinação legal, em sindicatos que reúnem trabalhadores em razão de seu ofício e que formam as chamadas categorias profissionais diferenciadas (Brito Filho, 2015), não importando para quem se empregam.

É o que estabelece o disposto pelo art. 511, § 3º da CLT:

Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. (CLT).

---

<sup>39</sup> Vínculo social básico é a expressão utilizada pela CLT.

Em síntese, observamos que por força da regulação, os trabalhadores brasileiros se agregaram ou por trabalharem para o mesmo tipo de empregador ou por exercerem uma determinada profissão, resultando na possibilidade de formação de entidades sindicais por categoria ou por ofício.

Do mesmo modo, a classe antagônica (patronal) foi (e ainda é) segmentada em categorias de atividades econômicas correspondentes, para efeito de representação, com vistas à consolidação de um sistema que permita sempre existir, em relação a cada categoria profissional (inserida na classe operária) a correspondente categoria econômica (inserida na classe patronal).

No que se refere ao enquadramento sindical legal<sup>40</sup> que determina quem serão os sujeitos da convenção coletiva em razão das categorias que representam, Coutinho (2006, p. 277) entende haver uma rigidez que assegura com exatidão a sua correspondência, porque o Decreto 2.381/40:

“disciplinou o processo de ‘enquadramento sindical’ criando um modelo rígido para o enquadramento, com ‘quadro de atividades’ para assegurar a bilateralidade e reciprocidade a que corresponderiam simetricamente as profissões estruturadas em categorias, considerando que o regime constitucional vigente impunha a organização sistematizada de todas as atividades e profissões existentes no país” (COUTINHO, 2006, p. 277)

O referido Decreto cessou qualquer expressão de liberdade sindical, impondo o enquadramento obrigatório segundo o desenho pré-fixado pelo Estado, que determinava a reunião compulsória de empregadores em razão de sua atividade econômica e de trabalhadores em razão de sua profissão.

Fechando a estrutura idealizada legalmente para dar suporte à pretendida colaboração estavam o regime monopolista de representação, a contribuição sindical obrigatória, o funcionamento por autorização estatal através da concessão da carta de reconhecimento sindical e o poder punitivo do Estado sobre essas entidades.

Mas voltemos ao procedimento de construção das convenções e acordos coletivos.

Se de um lado, os trabalhadores só participam do processo de negociação coletiva quando representados pela sua entidade sindical em decorrência da imposição pela Constituição Federal<sup>41</sup>, os empregadores, por outro lado, podem ser sujeitos sem estarem

---

<sup>40</sup> Decreto n. 2.381/40.

<sup>41</sup> Art. 8º, VI – É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

assim representados, dado que, com ou sem representação, constituem-se em coletividade.

A natureza coletiva do empregador, na perspectiva do Direito Coletivo do Trabalho, não é por necessariamente integrar uma sociedade empresária, até porque a lei brasileira admite o empresário individual, mas sim porque sua ação detona reação de natureza coletiva. Quando a sociedade empresária age, uma coletividade de pessoas é alcançada, quer dizer, a sociedade empresária, para efeito de suas relações, é sempre um “ser coletivo” (DELGADO, 2016, p. 1.457).

Afora o fato de sua ação detonar reflexos de natureza coletiva, o empregador, capitalista, é o possuidor de poder econômico e lhe é ínsita a necessidade de promover as condições para a acumulação progressiva de capital, que, conforme Marx, dá-se pela extração da mais valia pela exploração do trabalho.

Essa necessidade é comum a todos os capitalistas e segundo Harvey (2013) implica em uma competição que os empurra, todos, para o uso de um processo de trabalho que tem reflexos diversos para o trabalhador<sup>42</sup>. É nesse sentido que defendemos que a natureza do capitalista é a de ser um ente coletivo independentemente de representação sindical, de modo que o Estado não tem que se ocupar de criar as condições para a estruturação da representação patronal, mas garantir meios de equalizar as forças durante esse processo, alçando a parte economicamente debilitada à altura da contraparte, economicamente poderosa.

E, em parte, a ordem jurídica, ao admitir a empresa como sujeito do acordo coletivo de trabalho, ou seja, atuando sem representação sindical, está criando condições de igualdade, no sentido de equiparar os sujeitos, pelo natural atributo de ser coletivo que envolve o empregador.

O acordo coletivo de trabalho tem como signatários, de um lado, o sindicato profissional e, de outro, uma ou mais empresas. Seu âmbito de aplicação é, assim, mais restrito do que o da convenção, dado que só se aplica aos contratos individuais de trabalho celebrados pelas empresas acordantes.

Krein (2006) registra que a modalidade de negociação, descentralizada através de acordos coletivos fragmenta o processo de negociação, fazendo prevalecer a lógica dos interesses locais, fragilizando a ação coletiva e o sentimento de solidariedade da categoria. No mesmo sentido, Alves (2006) entende que a descentralização que se verifica

---

<sup>42</sup> Harvey, tomando Marx, menciona que as ações visam à Jornada excessiva, barateamento dos salários, introdução da máquina.



através da negociação por empresa, da qual deriva o acordo coletivo, suprime a idealização de classe e as bases subjetivas de uma identificação com um projeto antagônico para além da lógica do capital, inserindo os trabalhadores numa cultura de comprometimento com os ideais empresariais.

Voltando à análise dos sujeitos, Santos (2009) observa que os sindicatos são por excelência os entes legitimados para celebrar convenção ou acordo coletivo e que essa legitimação é primária, no sentido de preferir a de qualquer outra entidade, como são, legalmente, as federações e as confederações, que, por consequência, só poderiam ser acionadas pelos trabalhadores inorganizados<sup>43</sup> em sindicatos, exatamente como previsto na legislação<sup>44</sup>.

Necessário entender que a estrutura externa da organização sindical brasileira é uma estrutura piramidal, como já afirmamos anteriormente, ou seja, existem “graus” de representação, que Brito Filho (2015, p. 102) denomina sistema confederativo. Por tal sistema, instituído por Decreto ainda na Era Vargas<sup>45</sup>, é admissível que as entidades de primeiro grau, genericamente denominadas sindicatos se agrupem para formar uma federação e que as federações se agrupem para formar uma confederação.

Legalmente, conforme disposto pelo art. 533 da CLT, cinco sindicatos podem constituir uma federação e três federações podem constituir uma confederação. No segmento da construção civil leve no Paraná, por exemplo, são trinta e nove entidades sindicais obreiras, todas agrupadas em uma federação, que é a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná – FETRACONSPAR, que, por sua vez, compõe, com outras entidades, a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário – CONTRICOM.

Regra geral, a legitimidade para a negociação coletiva é das entidades sindicais de primeiro grau, tendo em vista que as Federações e as Confederações não representam os trabalhadores e, sim, agrupam sindicatos, faltando-lhes a prerrogativa inicial para a negociação, que só é válida quando cada sindicato local convocar assembleia geral a fim de obter autorização para que a entidade de grau superior conduza e conclua o processo.

---

<sup>43</sup> Quando mencionamos trabalhadores inorganizados em sindicatos tratamos daqueles que por alguma razão ainda não constituíram uma entidade sindical em determinada base territorial (que no Brasil, em razão do disposto pelo art. 8º, II, da Constituição Federal, não pode ser inferior à área de um município) e que, portanto, são representados, em seus interesses, pela entidade sindical de grau superior, a federação.

<sup>44</sup> Art. 611, par. 2º., CLT.

<sup>45</sup> Decreto 19.970/31.

Nascimento (2009) menciona que as Federações e as Confederações não têm como função principal negociar convenções coletivas e que aparecem nesses processos para suprir “lacunas sindicais, cobrindo os espaços representativos em aberto nos quais não há sindicato constituído”. Ao se atribuir esta possibilidade de representação quando se verificam as “lacunas sindicais” está-se claramente reconhecendo que em um país com dimensão continental é bem possível que ainda existam localidades em que os trabalhadores não se organizaram em entidades sindicais locais. Por outro lado, está se reconhecendo que ainda que não haja sindicato local é necessário proporcionar aos trabalhadores algum mecanismo de equivalência frente ao capital, através de uma ação sindical.

Ainda persiste a discussão quanto à legitimidade dessas entidades como sujeitos das convenções e acordos coletivos e este embate leva à duas concepções.

A primeira, restritiva, não confere às federações e confederações o papel de sujeito de convenção ou acordo coletivo e, sim, apenas de agentes coordenadores da categoria. A segunda corrente, ampliativa, assegura-lhes, além do papel de coordenação, outro, o de agentes de regulamentação (NASCIMENTO, 2009).

Teríamos, assim, a possibilidade de macro negociações, dada a extensão das bases de representação dessas entidades, o que certamente implica em problemas importantes para os trabalhadores, porque são desconsideradas as singularidades locais relativas às condições econômico-profissionais.

Essa forma de contratação coletiva, mais ampla em razão de as entidades de grau superior poderem atuar em espaços territoriais mais extensos, necessitaria ser construída a partir dos anseios locais dos trabalhadores inorganizados. Assim não sendo, é grande o risco de se perder o objeto essencial da negociação, que é o de criar condições de trabalho para atender demandas específicas em razão das características locais e categoriais, em uma macro regulação que não identifica os desejos, os anseios e as necessidades de uma coletividade.

Veremos que no segmento da construção civil leve no Paraná, as trinta e nove entidades sindicais negociam juntamente com a FETRACONSPAR e todas são sujeitos das convenções coletivas celebradas com as entidades patronais (são quatro no Paraná), o que permite que os trabalhadores de localidades em que ainda não existe entidade sindical de primeiro grau, estejam devidamente representados e alcançados pelas condições de trabalho pactuadas.

Além dos sujeitos, também podem funcionar na negociação coletiva o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho como mediadores ou árbitros do conflito, sem, no entanto, se posicionarem como entes contratantes dos instrumentos coletivos.

Não são entes sujeitos da negociação, mas podem dela participar por iniciativa das partes envolvidas no conflito em acioná-los para os auxiliarem a chegar a um denominador comum ou mesmo impor a solução, seja através do procedimento de mediação, seja através do procedimento da arbitragem<sup>46</sup> (GOMES, 2012).

Importa ressaltar que esses mecanismos de solução não inibem a negociação coletiva. Ao contrário, inserem-se no processo negocial a qualquer momento em que as partes assim desejarem e quando entenderem que são canais válidos de entendimento.

No segmento da construção civil leve no período analisado as partes envolvidas na negociação não acionaram nenhum dos instrumentos mencionados, segundo as informações da FETRACONSPAR.

A mediação e a arbitragem não são formas predominantes de solução de conflitos de trabalho no Brasil, até porque não são obrigatórias e, sim, facultativas. Não se desenvolveram porque a existência de um poder normativo atribuído à Justiça do Trabalho desde a sua instalação sempre socorreu os conflitantes quando a negociação restasse frustrada.

O procedimento de arbitragem<sup>47</sup> coexiste com o da mediação e da jurisdição, mas quanto a este último é, por exigência constitucional, sempre antecedente.

Consiste em procedimento facultativo para as partes. Contudo, desde que optem pela arbitragem e escolham um árbitro ou um tribunal arbitral, a solução oferecida é irrecusável e o laudo impõe-se com força de sentença que resolve o conflito, pois existe aí um poder decisório que as partes lhes outorgam, abrindo mão do diálogo típico da negociação.

Se as partes acatarem a sugestão do mediador, o conflito está resolvido e a convenção coletiva ou o acordo coletivo são redigidos a partir da propositura do

---

<sup>46</sup> Durante a negociação as partes podem concordar em eleger um mediador que ofereça uma sugestão para a solução do conflito. As partes podem ou não acatar referida sugestão e em se tratando de conflito coletivo de trabalho a legislação estabeleceu que o mediador, será, sempre, uma pessoa experiente nessa área, com cadastro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (NASCIMENTO, 2009).

<sup>47</sup> Dito procedimento está expressamente previsto na Constituição Federal<sup>47</sup> e é regulado pela Lei 9.037/1996, que sofreu alteração pela Lei 13.129/2015, como meio de solução de conflito coletivo e a sua recusa pelas partes é um requisito indispensável à provocação do Poder Judiciário.

mediador. Não sendo aceita a proposta, as partes retornam à mesa de negociação para dar continuidade às tratativas.

Na arbitragem, o laudo arbitral põe fim ao conflito e extingue, a partir de então, qualquer possibilidade de as partes prosseguirem na negociação coletiva.

Por fim, no procedimento de jurisdição é a Justiça do Trabalho que decide o conflito através de sentença normativa, exercendo função atípica, porque ao criar as condições de trabalho para as categorias envolvidas está legislando, atividade que a partir do princípio da tripartição dos poderes seria exclusiva do Poder Legislativo.

Ao exercer a jurisdição e colocar fim ao conflito entre as partes que se viram frustradas no processo de negociação, a Justiça do Trabalho funciona como partícipe porque deve obrigatoriamente propor a conciliação em decorrência de imposição legal<sup>48</sup>.

Se a proposta de conciliação for acatada pelas partes, a convenção ou o acordo coletivo são celebrados, chegando-se ao fim do conflito. Porém, quando as partes recusam a proposta de conciliação, o Poder Judiciário vê-se na contingência de proferir sentença, exercendo um poder normativo que lhe é legalmente outorgado<sup>49</sup>.

A existência de um poder normativo por parte da Justiça do Trabalho sempre despertou fortes embates doutrinários, na medida em que advém de um momento em que o Estado brasileiro construía sua legislação social através de um tripé constituído pelas regras de proteção de cunho individual, pela criação do Ministério do Trabalho, órgão incumbido de fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista e pela criação da Justiça do Trabalho, instalada dentro da estrutura do Ministério do Trabalho e, portanto, órgão do Poder Executivo, a quem cabia a resolução dos conflitos, de natureza individual ou coletiva.

Quer dizer, um órgão conduzido pelo chefe supremo da nação, que chegou ao poder com a intenção de fomentar o desenvolvimento capitalista e que avocou para o Estado a função de resolver os conflitos através da criação de condições de trabalho por sentença.

A discussão sobre a permanência de um poder normativo se dá em torno da pretensão estatal de substituir os corpos intermediários legitimados para a solução do conflito, em uma atitude próxima à ideologia fascista que caracterizou alguns dos países europeus que já democratizaram seus sistemas de regulação do trabalho.

---

<sup>48</sup> Art. 831, CLT.

<sup>49</sup> Art. 114, par. 2º, CF/88.

Para Santos (2005, p. 195) a maior resistência ao poder normativo decorre do fato de os juízes do trabalho não estarem preparados para resolver lides de natureza econômica em conflitos coletivos em que se discute cláusulas de natureza salarial, como são as cláusulas relativas à remuneração e à produtividade. No seu entendimento, a matéria deveria ficar restrita à negociação coletiva e livre da intervenção estatal viabilizada pela Justiça do Trabalho.

O fato é que no instante em que Estado brasileiro idealizou o poder normativo, com a Constituição de 1934, fê-lo com a intenção de controlar a resolução dos conflitos coletivos através de decisão proferida inicialmente pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, vez que a Justiça do Trabalho estava instalada nesse órgão e, posteriormente, a partir de 1946, pelo Poder Judiciário. Anote-se que segundo Meirelles (2010, p. 310), além do Brasil, ainda exercem o poder normativo a Austrália, a Nova Zelândia e o México.

Referido controle precisava ser exercido no sentido de limitar a negociação coletiva e os ganhos que através desse mecanismo poderiam ser alcançados. E por essa razão, por ser instrumento de controle estatal é que gerou severas controvérsias, como se posicionou Santos (1993, p. 60/63):

Além de promover a contenção dos salários, o modelo tem sido acusado de antidemocrático. Em verdade, pleno desenvolvimento do poder normativo dentro de uma visão totalitária do Estado ocorreu primeiramente na Itália fascista [...] E, enfim, a CLT e a prática dos tribunais vieram mais tarde a reproduzir os preconceitos antigrevistas e antidemocráticos presentes na velha Carta De Lavoro.

A Justiça do Trabalho passou a ser órgão do Poder Judiciário em 1946 e seu poder normativo foi mantido em todas as Constituições posteriores, tendo, porém, sofrido forte restrição com a Emenda Constitucional 45/2004, que postula pela insistência das partes na negociação coletiva.

Assim é porque o exercício do poder normativo está condicionado ao requisito do “comum acordo” entre as partes para a propositura do dissídio coletivo de natureza econômica, o que significa dizer que os Tribunais só criam as condições de trabalho através de sentença normativa se ambas as partes envolvidas no conflito anuírem.

Evidentemente, foi nítida a intenção do legislador de fomentar o processo de negociação coletiva de trabalho ao condicionar o exercício do poder normativo à

concordância das partes conflitantes, no sentido de que insistam na resolução pela via auto compositiva, que dispensa a intermediação do Estado.

No segmento da construção civil leve no Estado do Paraná, não houve propositura de dissídio coletivo no período analisado (2001/2014), ou seja, os conflitos não foram judicializados. De acordo com nossa análise sobre o período, e que foi mais detalhada no capítulo IV, em todos esses anos as convenções coletivas foram celebradas sem que fosse necessário às partes acionar os procedimentos mencionados, que trazem para o diálogo entidades alheias às relações de trabalho.

A estrutura sindical legalmente desenhada no Brasil, e que conforma a ação sindical que aprofundamos posteriormente, poderia levar a entender que há outros sujeitos que se envolvem no processo de negociação coletiva de trabalho, como as centrais sindicais e as comissões de trabalhadores.

Na realidade, porém, estas entidades, centrais sindicais e comissões de fábricas são entes legitimados à participação no diálogo porque não compõem a estrutura sindical, mas se postam externamente a esta, não tendo legitimidade para figurar como sujeitos de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Certamente que com a criação das centrais sindicais o raio de ação do sindicalismo foi ampliado (ARAÚJO E OLIVEIRA, 2014). Houve um deslocamento da ação sindical, do campo do conflito para o campo da negociação, muitas vezes adotando-se um caráter moderado e propositivo em razão das condições desfavoráveis que se impuseram a partir dos anos de 1990, com o aprofundamento do processo de reestruturação produtiva e do discurso neoliberal, que criaram um cenário de precarização e desemprego, que inibiu a luta sindical frente aos avanços do capital.

Porém, institucionalmente, as centrais só foram regulamentadas em 2008<sup>50</sup> e funcionam como órgãos de elaboração e coordenação das políticas gerais de ação das entidades sindicais que lhe são filiadas, além de terem assento em órgãos tripartites, em que se discutem assuntos de interesse dos trabalhadores (Araújo e Oliveira, 2014), garantia constante do texto constitucional<sup>51</sup>.

Para o exercício de suas prerrogativas, a lei exige os requisitos de filiação, assim distribuídos: (i) filiação de no mínimo cem sindicatos distribuídos nas cinco regiões do país; (ii) filiação, em pelo menos três regiões do país, de no mínimo vinte sindicatos em cada uma; (iii) filiação de sindicatos em no mínimo cinco atividades econômicas; (iv)

---

<sup>50</sup> Lei 11.648/2008.

<sup>51</sup> Art. 10, CF/88.

filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% do total de empregados sindicalizados no âmbito nacional.

Anualmente, o Ministério do Trabalho e Emprego divulga a relação das centrais sindicais que cumpriram o requisito para a representatividade e que, portanto, podem coordenar os interesses a ser defendidos nas negociações coletivas de trabalho a serem entabuladas por seus filiados.

Para o ano de 2015, o MTE certificou as seguintes centrais: CUT (Central Única dos Trabalhadores), FS (Força Sindical), UGT (União Geral dos Trabalhadores), CTB (Central dos Trabalhadores do Brasil), NCST (Nova Central Sindical de Trabalhadores) e CSB (Central dos Sindicatos Brasileiros)<sup>52</sup>.

No Estado do Paraná, os trinta e nove sindicatos de trabalhadores na indústria da construção civil constituíram uma federação e todos, assim como a federação, são filiados à CUT desde a sua fundação, em 1983, integrando sua base, hoje composta por mais de vinte milhões de trabalhadores.

O fato de haver esta filiação à CUT em muito determina a dinâmica da negociação coletiva no setor, com a celebração de convenções coletivas para a categoria como um todo e não de forma fragmentada através de acordos coletivos, como analisados no capítulo I.

Do mesmo modo que as centrais sindicais, as comissões de trabalhadores constituídas no âmbito da empresa não são reconhecidas como sujeitos partícipes da negociação coletiva e de seus instrumentos<sup>53</sup>.

A impossibilidade de sua participação é de natureza legal em face do sistema adotado, de unicidade, com estipulação de base territorial nunca inferior à área de um município<sup>54</sup>, não se admitindo a representação por serem os trabalhadores empregados de uma mesma empresa e sim por pertencerem a uma determinada categoria profissional ou exercerem um ofício diferenciado<sup>55</sup>.

---

<sup>52</sup> [www.diap.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17053](http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=17053), acesso em 02.11.2015

<sup>53</sup> Isto não significa que em muitos casos não ocorram a participação ativa das comissões de fábrica, como analisada por Bridi (2008) em sua tese de doutorado. Autora analisou as comissões de fábrica de algumas montadoras de automóveis no Paraná. Em sua análise sobre a Comissão de Fábrica dos trabalhadores da Volvo, destacou as ações e a participação muito direta nas negociações coletivas. Em publicação de Bridi e Oliveira (2012), os autores também destacam o protagonismo dos trabalhadores a partir do local de trabalho.

<sup>54</sup> Art. 8º, II, CF/88.

<sup>55</sup> Do ponto de vista formal, as comissões não são sujeitos das convenções coletivas. Do ponto de vista fático, contudo, podem ter grande expressão, podendo se converter “em um fator de dinamização da atuação sindical, quanto a atribuições que são tradicionalmente próprias, como: fiscalização sobre o cumprimento das leis e acordos coletivos, organização na base das lutas mais amplas, condução de mobilizações com

Referida vedação evita a constituição de sindicatos de empresa e, por reflexo, a interferência sobre a gestão do trabalho e da produção, fonte de conflitos inaceitáveis na ordem corporativa (CARDOSO, 1999).

Ainda conforme Cardoso (1999), a vedação de sindicatos por empresa possuía dois objetivos claros; o primeiro restringir o poder de pressão, dada a sua pequena base, o segundo, impedir a constituição das centrais, que politizariam o movimento sindical.

Destacamos, no mesmo sentido, a posição de Vianna (1976, p. 147), quando afirmou que “desmobilização, despolitização e desprivatização” formaram o novo tripé do sistema sindical pós 1930, características mantidas por longos anos e que começou a se alterar a partir do final dos anos 1970, quando um novo sindicalismo “voltou-se para dentro das fábricas, buscando organizar os trabalhadores a partir das plantas” (CARDOSO, 1999, p. 35).

Nesse novo sindicalismo, estava embutida a ideia de corroer o corporativismo por dentro (Cardoso, 1999, p. 37), com o enraizamento na base, contrariando a tradição brasileira de “enclausuramento do local de trabalho como espaço do arbítrio privado do proprietário” (Cardoso, 1999, p. 52).

Bridi e Oliveira (2012) sustentam que nessa época, muito em razão do controle e da repressão exercidos pelo regime militar, o espaço para a ação sindical era limitado, o que colocou em evidência a organização dos trabalhadores no próprio local de trabalho.

Em 1988 a Constituição Federal passou a admitir a eleição de um empregado para representar os interesses dos demais frente ao empregador. Esta possibilidade só alcança as empresas com mais de duzentos empregados e claramente não se trata de representação sindical, excluindo-se qualquer possibilidade de que desse possível entendimento derivem os instrumentos normativos de composição de conflitos<sup>56</sup>.

Por outro lado, a impossibilidade de constituição de entidades sindicais por empresa, enfraquece a representação dos trabalhadores, porque limita a ação ao representante eleito, mas apenas nas empresas com mais de 200 empregados e exclusivamente para entabular o entendimento direto relativo às questões mais imediatas e corriqueiras, que são tratadas diretamente com o empregador.

---

vistas a impedir subtrações de conquistas, questionamento das estratégias empresariais orientadas contra os interesses dos trabalhadores e a organização sindical, etc” (BRIDI E OLIVEIRA, 2012).

<sup>56</sup> Por força da disposição do art. 11 da Constituição Federal que estabelece: Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. Na realidade brasileira, contudo, são poucas as empresas que permitem e ou possibilitam essa organização e representação dos trabalhadores no chão da empresa (Bridi e Oliveira, 2012)



Não se está, com esse procedimento, no contexto da negociação coletiva. Aqui não são criadas condições de trabalho e nem é celebrado seu instrumento correspondente, pela absoluta falta de legitimidade para serem sujeitos na contratação coletiva, quer dizer, subscreverem acordos ou convenções.

Qualquer instrumento que resolva internamente o conflito não tem caráter normativo como o tem a convenção e o acordo coletivo.

Se de um lado, é a lei que estipula que só haverá representação no local de trabalho e, ainda assim, sem natureza sindical, para empresas com mais de 200 empregados, por outro lado, é admissível que, por negociação, seja estabelecida essa possibilidade.

Quer dizer, a convenção ou o acordo coletivo podem conter disposição nesse sentido, estipulando o direito de os empregados organizarem-se internamente para a coordenação e a defesa de seus interesses, através de comissão, conselho ou comitês, com ou sem a presença de dirigente ou delegado sindical, mas sempre com o intuito de democratizar as relações de trabalho, excedendo a estrutura legal.

De forma similar é o que as convenções coletivas de trabalho do segmento da construção civil leve no Estado do Paraná preveem: a constituição de comissões de estudos para definir e implementar metas e projetos visando o estudo e aprimoramento para a convenção coletiva seguinte, no que tange aos diversos interesses dos trabalhadores, de natureza econômica ou social.

A cláusula que estipula a comissão possui a seguinte redação:

Fica instituída por um ano uma comissão composta de três representantes da classe trabalhadora, designados em conjunto pela Federação e Sindicatos de Trabalhadores e de três representantes da classe patronal designados pelo Sindicato dos Empregadores, com a representação das respectivas assessorias jurídicas, cujo objetivo é definir e implementar metas e projetos visando o estudo e aprimoramentos que possam ser introduzidos na próxima convenção, de questões ligadas à segurança, à saúde, erradicação do analfabetismo na categoria, remuneração dos trabalhadores baseados na produtividade, auxílio-alimentação, criação de Comissões de Conciliação Prévia, dentre outros temas.

Parágrafo Único – A comissão reunir-se-á pelo menos a cada sessenta dias, a partir da vigência desta CCT. (CCT SINDUSCON PR E FETRACONSPAR, 2004).

Não se trata exatamente de uma comissão de fábrica, mesmo porque, no setor não existem fábricas, mas uma representação interna. As unidades de produção são os canteiros de obras, onde são erguidas as edificações e onde se reúnem os trabalhadores

envolvidos na construção. De outro lado, a comissão é bilateral, com a presença de representantes patronais. Não deixa de ser, contudo, uma forma de descentralizar as atividades sindicais, porém sem independência, já que seus membros são designados pela entidade sindical. No capítulo seguinte mostramos uma análise jurídica sobre a convenção coletiva de trabalho para na sequência adentramos no objeto desta tese que é identificar o quadro das mudanças que se processaram em uma categoria específica, a dos trabalhadores da construção civil leve e sua relação com as políticas iniciadas no Governo Lula e continuadas no Governo Dilma, voltadas à retomada do crescimento econômico com geração de emprego e redução do déficit habitacional.

### 2.3 O CONTEÚDO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Como vimos, o procedimento de negociação coletiva de trabalho é um meio autônomo de composição de conflitos coletivos, originário e produto de um momento da história do trabalho humano que se caracterizou pela ausência do Estado como regulador das relações interprivadas, coletivas ou individuais, envolvendo trabalho humano.

Como já destacamos anteriormente, o procedimento de negociação, como instrumento de criação de condições de trabalho precedeu à legislação estatal, porque apenas mais tardiamente à existência dos conflitos é que o Estado, entendendo-os como importantes resolveu disciplinar os mecanismos para a sua resolução, bem como seus instrumentos, internalizando-os à ordem jurídica e os nomeando de convenção e acordo coletivo de trabalho.

Esta denominação, convenção e acordo coletivo, não é universal. Distingue-se entre os países. Nos países de língua inglesa é taxada de *collective bargaining*; nos países de língua germânica é nominada *tarifvertrag* e nos países de tradição romana, como a Itália, a Espanha, o México e o Brasil, é denominada contrato coletivo. Há, segundo Picarelli (1986), inúmeras outras expressões, como regulamento, contrato ou convênio de trabalho para designá-las.

No Brasil, em decorrência da Constituição Federal de 1988, a denominação é convenção e acordo coletivo<sup>57</sup>, com o reconhecimento de que esses instrumentos se constituem em direito fundamental social.

---

<sup>57</sup> Art. 7º, XXVI, CF/88.

É importante dizer que por constarem do rol dos direitos fundamentais sociais, estão salvaguardados contra qualquer investida no sentido de sua supressão, pois concebidos como cláusulas pétreas pela ordem constitucional<sup>58</sup>.

Observamos esse atributo como um dos mais importantes no sentido de o legislador ter privilegiado a descentralização do poder de legislar, atribuindo aos corpos intermediários, tais quais as entidades sindicais e as empresas, a autonomia para gerir seus interesses, tentando resguardá-los contra as tentativas de sua flexibilização ou eliminação (SOUTO MAIOR, 2000).

Nos termos da Constituição Federal<sup>59</sup> é certo afirmar que todas as condições pactuadas e que se expressam nesses instrumentos, embora concebidas no plano da autonomia da vontade, são normas que obrigam empregados e empregadores quando resolvem manter entre si, relação de emprego.

Esta obrigatoriedade quanto à aplicação não distingue entre associados e não associados, o que, segundo Cardoso (1999, p.85) desautoriza, pelo menos no Brasil, a análise da ação sindical e a representatividade, a partir do número de filiados.

Não nos imbuímos da intenção de discutir o tema da representatividade e nem de associá-la à coordenação da ação sindical. Basta, para o que nos propusemos, entender que ao firmar acordo ou convenção coletiva, o sindicato profissional atua a favor da categoria e não apenas a favor de seus filiados.

As convenções e os acordos coletivos são instrumentos que têm por escopo estabelecer condições mínimas reguladoras dos contratos individuais de trabalho celebrados entre empregado e empregador representados pelas partes acordantes ou signatárias desses instrumentos.

Ao afirmarmos esse atributo da convenção ou do acordo, imediatamente percebemos seu duplo aspecto, qual seja, o de ser norma e o de ser, também, contrato, o que implica em ser possível identificar dois conteúdos distintos nesses instrumentos, exatamente como a OIT observa em todos os países que regulam, internamente, a convenção e o acordo coletivo. (PICARELLI, 1986).

---

<sup>58</sup> Art. 60, § 4º, CF: Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: IV - os direitos e garantias individuais.

<sup>59</sup> Art. 7º, caput: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: XXVI – o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho; (grifo nosso)

Assim, temos instrumentos que criam condições de trabalho para os trabalhadores representados pela entidade sindical obreira signatária e que simultaneamente criam obrigações entre as entidades profissional e patronal que são suas signatárias.

Quanto às condições de trabalho, ou seja, quanto às regras que refletem nos contratos de trabalho, podemos dividi-las em cláusulas que possuem conteúdo econômico e cláusulas que possuem conteúdo social, que passam a ser objeto de nosso estudo a seguir.

Como vimos, as convenções coletivas de trabalho são instrumentos que criam condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho celebrados pelos trabalhadores e pelas empresas que são suas signatárias, através das representações sindicais.

Vimos também que essas condições são clausuladas nesses instrumentos e que, estabelecidas para reger os contratos, possuem natureza econômica ou patrimonial e natureza social.

Verificamos, a partir de agora, do que se tratam as cláusulas de natureza econômica e do que se tratam as cláusulas de natureza social.

## 2.4 CONTEÚDO NORMATIVO E O CONTEÚDO OBRIGACIONAL

O conteúdo normativo e o conteúdo obrigacional emanam, na ordem jurídica brasileira, como já o dissemos, da legislação alemã (NASCIMENTO, 2009).

É preciso ter claro que por conteúdo devemos entender a série de cláusulas ou condições do instrumento celebrado entre as entidades sindicais (VIANNA, 2005)

Da lei, CLT, art. 611, podemos retirar a obrigatoriedade de as convenções e acordos conterem cláusulas normativas, em que se estipulem as condições de trabalho, aplicáveis às relações individuais de trabalho e que Krein e Teixeira (2014, p. 222) nominam de “cláusulas substantivas”, ou seja, “as que se referem à regulação direta das relações de emprego, tais como remuneração, jornada de trabalho, licenças...”

Do mesmo modo, os artigos 613, 615 e 621 da CLT estipulam a obrigatoriedade quanto às normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes, às penalidades para os sindicatos em caso de violação das condições pactuadas, os processos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação e facultativamente a disposição sobre a

constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros.

O quadro abaixo ilustra a composição das convenções e acordos coletivos segundo a natureza das cláusulas:

**QUADRO 2: COMPOSIÇÃO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS SEGUNDO A NATUREZA DAS CLÁUSULAS**

<b>Cláusulas Convencionais Normativas</b>	<b>Cláusulas Convencionais Obrigacionais</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quanto aos salários: reajuste salarial, salário de ingresso, salário após trinta dias da admissão, adiantamento de 13º salário, salário do substituto;</li> <li>• Quanto aos adicionais salariais: por tempo de serviço, de horas extras, noturno, de insalubridade, de periculosidade, outros adicionais;</li> <li>• Quanto às gratificações: de função, de caixa, de compensador de cheques, outras gratificações;</li> <li>• Quanto aos auxílios: refeição, cesta alimentação, creche, a filhos portadores de necessidades especiais, funeral, ajuda deslocamento, vale transporte;</li> <li>• Quanto aos abonos: de falta ao serviço, de falta de estudante, de ausências legais;</li> <li>• Quanto à estabilidade: do dirigente sindical, da gestante, pré-aposentadoria, outras estabilidades;</li> <li>• Quanto aos benefícios: complementação de auxílio previdenciário, auxílio acidentário, seguro de vida em grupo;</li> <li>• Quanto às indenizações: por morte, por incapacidade, por dispensa arbitrária.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas para a conciliação de divergências surgidas entre os convenientes;</li> <li>• Normas sobre a aplicação de seus dispositivos;</li> <li>• Normas sobre o processo de prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos, denuncia ou revogação, constituição e funcionamento de comissões mistas e de colaboração;</li> <li>• Normas sobre liberdade sindical: frequência livre do dirigente sindical; quadro de avisos do sindicato, desconto de contribuições sindicais em folha de pagamento.</li> <li>• Normas sobre multas pelo descumprimento das condições pactuadas</li> </ul>

FONTE: NASCIMENTO (2009, p. 530)

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

No quadro é possível verificar que, primordialmente, as convenções e os acordos instituem condições de trabalho (as chamadas cláusulas normativas) e, por este viés, são normas que obrigam seus representados quando celebram o contrato de trabalho.

Foram essas condições que buscamos identificar a partir da análise das Convenções Coletivas dos trabalhadores na construção civil leve no Paraná, como veremos no capítulo V. Nosso intuito foi o de identificar as mudanças promovidas no contexto do *boom* desse setor no país, com o PAC e o Programa Minha Casa Minha Vida; é aqui, no âmbito das negociações, que as entidades sindicais exercem sua autonomia, de serem os sujeitos com capacidade e legitimidade de autogovernar as relações que serão mantidas pelos seus representados e é aqui que possuem maior espaço para se moverem, criando as condições aptas a apreender as necessidades obreiras.

Normalmente, e isto se aplica ao segmento da construção civil leve no Paraná, as convenções e os acordos se notabilizam por conter um grande número de cláusulas normativas e um pequeno número de cláusulas obrigacionais, demonstrando que a preocupação das entidades sindicais é, efetivamente, regular os contratos de trabalho mais do que estabelecer direitos e obrigações entre si.

Este conteúdo normativo idealizado no âmbito da autonomia privada coletiva, sempre sujeito à aprovação pelos trabalhadores, não pode ser afastado pela vontade dos particulares quando celebram o contrato individual e, do mesmo modo, não pode afastar a legislação estatal que instituí os direitos dos trabalhadores, seja ela de natureza constitucional ou de natureza infraconstitucional.

Não pretendemos enveredar pelo tema da flexibilização das disposições legais reguladoras do trabalho, mas também não podemos nos omitir em apontar que o processo de negociação coletiva tem sido responsável pela relativização do dogma da proteção, ínsito aos direitos dos trabalhadores, o que, segundo Brito Filho (2015, p. 186), seria uma forma inaceitável de avanço sobre o conteúdo normativo das convenções e dos acordos em detrimento do mínimo estatal.

É importante aqui mencionar que embora seja reconhecida a autonomia privada coletiva às entidades sindicais quando autorregulam as relações contratuais de trabalho, agindo em um determinado espaço, sempre o fazem (ou deveriam fazê-lo), subordinados ao mínimo idealizado pelo Estado.

Essa afirmação advém do modelo adotado pelo Brasil para a regulação das relações de trabalho, em que prevalece o legislado sobre o negociado, em contraposição a outro, em que prevalece o negociado sobre o legislado, como é o caso da Inglaterra (NORONHA, 2000, s.p.).

É Noronha (2000) quem faz a diferenciação entre as possibilidades de normatização para dizer que se distinguem dois modelos puros quando se trata de analisar

os espaços normativos de regulação das relações de trabalho: o modelo em que a lei predomina sobre os acordos coletivos e o modelo em que predominam os acordos coletivos. Para além dos modelos puros, Noronha identifica modelos híbridos, em que há “relativo equilíbrio entre lei e acordos coletivos” e um modelo ainda primitivo vigente no Brasil, de imposição unilateral das regras, pelo empregador, que desafia a preponderância da lei<sup>60</sup>(NORONHA, 2000, s.p.)

Sem a intenção de contestar a validade da discussão proposta por Noronha que é também acompanhada por outros estudiosos, como Santos (2009) ou Robortella (1994) ou ainda Nascimento (2000), parece-nos claro que o Brasil, com a Constituição de 1988 fez a opção pelo modelo de subordinação das convenções e dos acordos coletivos à lei, exceto quando as convenções e os acordos coletivos estabelecerem condição *in melius*<sup>61</sup>.

Entendemos válida a distinção elaborada por Nascimento (2000) quanto aos modelos de convivência entre a lei e as convenções e acordos coletivos.

Segundo esse autor, a relação entre a lei e as convenções e os acordos coletivos pode ser de exclusividade, em que lei reserva às partes da negociação um campo próprio para atuarem; de concorrência, em que atuam no mesmo espaço, sendo que às vezes prevalece a lei e às vezes prevalece a convenção; de complementaridade, quando a lei remete à negociação a incumbência de regular determinada matéria e, por fim, a relação pode ser de suplementaridade, em que o Estado estabelece um conteúdo mínimo, relegando à negociação a fixação de condições que representam um *plus* a favor do trabalhador.

Conforme a classificação de Nascimento, compreendemos que no Brasil vigora entre lei e convenção ou acordo coletivo, uma relação de suplementaridade, de modo predominante, mas não exclusivo porque em determinados momentos verificamos também a relação de complementaridade, tal como se dá com as disposições do art. 7º, VI, XIII e XIV da Constituição Federal, ao remeter aos sindicatos a prerrogativa de negociar a redução salarial, a compensação da jornada e a jornada em turnos ininterruptos

---

<sup>60</sup> Noronha explica brevemente (em harmonia com Cardoso, 1999, p. 76) que o desafio à predominância da lei pelo empregador que impõe unilateralmente a sua regra, verifica-se em determinadas regiões e para determinadas categorias.

<sup>61</sup> A Constituição Federal estabelece no artigo 7º.: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: I-.....” sinalizando que as convenções e os acordos coletivos estão em relação de subordinação à lei, salvo quando estabelecerem cláusula que melhore a condição social do trabalhador. Excepcionalmente o legislador constituinte autorizou as entidades sindicais estabelecerem condição menos favorável em três hipóteses restritas: redução salarial (inciso VI); jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (inciso XIX) e jornada de seis horas para turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV).

de revezamento ou, ainda, com a instituição de PLR, que, por lei<sup>62</sup>, deve ser fixado por convenção ou acordo coletivo. Da mesma forma, a instituição de contrato de trabalho por prazo determinado fora das hipóteses previstas pelo art. 443 da CLT, depende de convenção ou acordo coletivo<sup>63</sup>.

A partir desse entendimento quanto à relação entre a lei e a convenção coletiva podemos exemplificar com a cláusula convencional no segmento da construção civil leve que fixa o piso salarial para as diversas funções. Verificaremos adiante que as convenções estabelecem valor para o piso salarial muito superior ao salário mínimo nacionalmente unificado, criando uma relação de complementaridade com a lei.

Quando as convenções coletivas no segmento da construção civil leve estabelecem a possibilidade de as empresas assinarem acordos coletivos para a implementação do banco de horas, como será visto adiante, estão criando uma relação de complementaridade com a lei, na medida em que o art. 7º, XII da Constituição Federal expressamente transfere à negociação coletiva a função de regular qualquer modalidade de compensação de jornada.

Por delegação da lei, assim, convenção e acordo tornam-se instrumentos de precarização das condições de trabalho, instituindo condição menos favorável ao trabalhador.

Exemplificativamente, as convenções coletivas de trabalho da primeira década dos anos 2000, firmadas entre o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Londrina e Região Metropolitana e o Sindicato dos Laboratórios de Análises e Patologia Clínica, Anatomia e Citologia do Paraná vinculou a estabilidade da empregada gestante à ciência, pelo empregador, do estado gestacional.

A cláusula décima terceira tem a seguinte redação:

**ESTABILIDADE GESTANTE:** Fica garantida a estabilidade da gestante, desde o início da gravidez até cinco meses após o parto, a empregada comprove ao empregador, o seu estado gestacional iniciado no curso do contrato de trabalho, através de atestado médico passado

---

<sup>62</sup> A Lei 10.101/2001 sancionada no Governo FHC previu a possibilidade de distribuição de lucros e resultados aos trabalhadores desde que instituído por convenção ou acordo coletivo. Também previu a possibilidade de comissão paritária escolhida pelas partes e integrada por representante sindical obreiro e patronal para a formalização.

<sup>63</sup> A Lei 9.601/98, sancionada pelo presidente FHC flexibilizou a disposição do art. 443 da CLT, que de modo restrito permitia a contratação a termo quando se tratasse de serviço de caráter transitório ou cuja natureza justificasse a predeterminação do prazo, de atividade empresarial de caráter transitório ou de contrato de experiência, para ampliar a possibilidade de contratação a termo sem qualquer motivação, desde que haja previsão convencional.



por órgão oficial, do qual haverá de ter recibo, até 10 (dez) dias contados da data do pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo Primeiro: Se o aviso prévio concedido pelo empregador for de maneira indenizada, a empregada terá o prazo de quarenta e cinco dias, contados a partir do dia do desligamento, para apresentar, ao empregador e mediante recibo, o atestado médico que indique seu estado gestacional iniciado no curso do contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo: Passados os prazos estipulados no “caput” e o parágrafo primeiro desta cláusula sem que a empregada comprove seu estado gravídico, a empregada não fará jus à estabilidade gestante de que se trata esta cláusula e o art. 7º, XVIII do mesmo diploma legal.

Parágrafo Terceiro: A estabilidade acima vale, inclusive, nos contratos de experiência (CCT, vários anos).

A condição pactuada elimina a proteção fundamental prevista na Constituição Federal, condicionando a aquisição do direito à estabilidade à prova, pela empregada, de que cientificou o empregador do estado gestacional, através de atestado médico fornecido por órgão oficial, entregue contra recibo.

A restrição se configura por condicionar à empregada o acesso ao direito fundamental da proteção à maternidade à prova de que deu ciência ao empregador de seu estado. A norma fundamental não faz esta exigência. O fato que garante a proteção é apenas a confirmação da gravidez e não o conhecimento deste estado pelo empregador. Assim fazendo, as convenções e os acordos concretizam a flexibilidade e detonam muitas das referências históricas próprias ao caráter tutelar dos direitos do trabalho.

Por outro lado, convenção e acordo possuem conteúdo contratual, consistente em cláusulas que instituem direitos e obrigações entre os signatários.

#### 2.4.1 O CONTEÚDO NORMATIVO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Como mencionamos, as cláusulas normativas são as que instituem as condições de trabalho. Esse conteúdo normativo divide as cláusulas em cláusulas normativas de natureza econômica e cláusulas normativas de natureza social.

As primeiras dizem respeito aos salários e envolvem diretamente os ganhos do trabalhador. As segundas dizem respeito aos benefícios e auxílios e embora não possuam uma implicação patrimonial direta, indubitavelmente melhoram as condições de trabalho, consideradas as especificidades de cada categoria profissional. No setor da construção

civil, por exemplo, é de extrema importância a concessão do café da manhã aos trabalhadores, no canteiro, em razão do trabalho braçal que exige o dispêndio da força física.

Interessa-nos, portanto, o conteúdo normativo das convenções coletivas, exatamente porque aí residem as condições pactuadas em um ambiente de diálogo, de concessões e exigências mútuas, em que se vai construindo autonomamente a regulação, sob medida às necessidades e às possibilidades de parte a parte, moldando-se uma via livre da ação do Estado.

Veremos adiante que as convenções coletivas de trabalho no segmento da construção civil leve no Estado do Paraná obedecem, quanto a seu conteúdo, a tradicional classificação entre cláusulas normativas de natureza econômica e de natureza social e cláusulas obrigacionais, dispondo sempre de forma a superar os direitos mínimos previstos no art. 7º da Constituição Federal.

Temos, assim, compondo a convenção e o acordo um conteúdo normativo que envolve as condições de trabalho, que são as cláusulas que dizem respeito à consecução, ao conteúdo e à dissolução dos contratos individuais de trabalho e que são inderrogáveis pela vontade do empregado e do empregador que resolvem manter a relação contratual individual.

Do ponto de vista do trabalhador, importa que este conteúdo normativo supere o mínimo já garantido pela regulação estatal, fazendo da convenção e do acordo instrumentos de superação e de avanço de conquistas pela via do trabalho, para além daquele leito normativo idealizado pelo Estado.

Logicamente que um maior avanço nos processos de negociação no sentido de favorecimento dos interesses dos trabalhadores ou, de outro lado, uma sobreposição dos interesses patronais, decorre de uma série de variáveis que se entrelaçam, tais como o cenário econômico, a ação sindical, a garantia do exercício do direito de greve, a existência ou a inexistência de política salarial governamental, o maior ou o menor espaço para o exercício da autonomia privada coletiva em face da legislação de cunho individual inderrogável, a cultura da negociação centralizada ou descentralizada.

Voltando ao conteúdo das convenções, anotamos que a classificação entre cláusulas normativas e obrigacionais não é unânime.

A doutrina que se ocupa do tema no âmbito jurídico é muito vasta e apenas para demonstrar outras possibilidades de classificação do conteúdo das convenções e acordos elaboramos o quadro abaixo:

**QUADRO 3: SÍNTESE DAS CLASSIFICAÇÕES QUANTO AO CONTEÚDO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

<b>Autores</b>	<b>Classificação</b>
Mozart Victor Russomano	Cláusulas obrigatórias e cláusulas facultativas
Segadas Vianna	Cláusulas de envoltura, cláusulas normativas e cláusulas obrigacionais
Ernesto Krotoschin	Cláusulas normativas e cláusulas obrigacionais
Paulo Eduardo Vieira de Paula	Cláusulas normativas e cláusulas obrigacionais ou regulamentares
Octávio Bueno Magano	Cláusulas normativas e cláusulas obrigacionais
Antônio Menezes Cordeiro	Cláusulas regulativas e cláusulas obrigacionais

FONTE: Brito Filho, 2015, p. 189-191.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Observamos pelo quadro que a classificação prevalecente distingue basicamente entre duas espécies de cláusulas: normativas e obrigacionais. A única classificação que considera uma terceira espécie de cláusula é a elaborada por Segadas Vianna, para quem, além de um conteúdo normativo e obrigacional, as convenções e os acordos também possuem cláusulas “de envoltura”, que disciplinam, exclusivamente, a forma, a duração, a terminação e a revisão dos instrumentos. (BRITO FILHO, 2015).

Nosso objeto está voltado às condições de trabalho estipuladas para o setor da indústria da construção civil leve no Estado do Paraná, limitadamente ao tempo fluído entre 2000 e 2014. Buscamos analisar que sociabilidade estas cláusulas normativas construíram em um momento de expansão do setor.

Genericamente para a década de 2000, do ponto de vista da ordem legal estatal, Galvão (2010, p. 8) constatou não ter havido “um novo patamar de direitos e de proteção”. Segundo a autora, o governo Lula “não interrompeu o processo de flexibilização da legislação trabalhista”, porém o fez em um ritmo menos acelerado do que no período FHC e para público certo<sup>64</sup>. Em outra abordagem, as melhoras nos indicadores do mercado de trabalho na década de 2000, como visto por Krein e Biavaschi (2016, p. 5) revelaram movimentos contraditórios, não somente por não ter havido a expansão da proteção pela via legal, mas pela persistência da tese da flexibilização.

Do ponto de vista da ordem autônoma (convenções e acordos coletivos) e de um modo amplo, ou seja, sem considerar setores específicos, Krein e Teixeira (2014) observaram uma melhora nas cláusulas normativas relativas aos salários, com a

<sup>64</sup> Conforme Galvão (2010, p. 8), a flexibilização da legislação trabalhista no Governo Lula destinou-se aos jovens ingressantes no mercado de trabalho, como a Lei do primeiro emprego com o seu contrato de duração determinada ou a Lei do Supersimples com a flexibilização para as micro e pequenas empresas.

recuperação das perdas havidas nos anos 1990, bem como reajustamentos acima da inflação, citando, exemplificativamente que para as categorias dos bancários, dos químicos, metalúrgicos e comerciários, 42% dos instrumentos normativos em 2003 previam reajuste acima da inflação. Em 2008 o índice foi de 98% e em 2013 este índice foi de 87%.

Os autores registram que, contrariando uma tendência que se verificou nos anos 1990, a partir de 2004 as negociações se notabilizaram por conter cláusulas salariais em que os reajustes concedidos equipararam-se ou superaram o INPC, embora não tenham conseguido “reverter o processo de flexibilização do trabalho” (KREIN e BIAVASCHI (ANO, p. 15).

Estamos, assim, na década de 2000, possivelmente, diante de uma ação sindical mais eficaz em razão da melhoria dos indicadores, combinada com uma situação econômica mais favorável, como analisamos no capítulo V, ao mesmo tempo em que os processos flexibilizatórios persistem, seja pela via legal, seja pela via da negociação coletiva.

Os componentes que integram o quadro da regulação do trabalho no setor da construção civil leve no Estado do Paraná serão verificados, considerando-se a clássica divisão relativa ao conteúdo, entre cláusulas normativas de natureza econômica e cláusulas normativas de natureza social.

#### 2.4.2 O CONTEÚDO OBRIGACIONAL DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Embora nossa pesquisa esteja voltada às condições de trabalhos pactuadas nas convenções coletivas de trabalho, estas, como já vimos, revestem-se também de cláusulas obrigacionais.

As cláusulas de natureza obrigacional não dizem respeito e nem interferem nas condições de trabalho. Aludem às obrigações que os convenientes (sindicatos profissional e patronal e empresas) dos instrumentos normativos ajustam entre si, tais como a obrigatoriedade da empresa de tornar público o conteúdo do acordo ou da convenção, ou, ainda, a obrigatoriedade de as empresas enviarem mensalmente ao sindicato obreiro a relação de empregados admitidos e dispensados e/ou demitidos, ou, também, as cláusulas em que constam prazos para reinício das negociações anuais. Enfim, constituem uma série de disposições que interessam apenas aos sindicatos e às empresas, mas não ao

trabalhador diretamente, que, em regra, fica alheio à esses ajustes ou deles participa na medida de sua atuação junto à sua entidade sindical.

Essas cláusulas denotam que entre as entidades signatárias dos instrumentos normativos, sejam acordos, sejam convenções, estabelecem-se compromissos mútuos de convivência e funcionalidade quanto à representatividade das categorias.

Não dizendo respeito ao contrato individual de trabalho porque não criam condições de trabalho, constituem-se em cláusulas que reforçam a tutela da atuação sindical, garantindo aos dirigentes o acesso aos canteiros, o direito de afixação de avisos do sindicato, as liberações dos dirigentes sindicais para as suas atividades, estabelecem as condições para a ação coletiva.

A presença dessas cláusulas permite a concretização de um dos mais importantes princípios do Direito Coletivo do Trabalho; que é o princípio da equivalência dos contratantes coletivos (Delgado, 2016).

No plano da negociação coletiva não há como o trabalhador apresentar-se individualmente, uma vez que o empregador é um ser coletivo<sup>65</sup>. Desta forma, as cláusulas obrigacionais permitem a equiparação no jogo de forças da negociação coletiva, pois colocam na arena da discussão seres que se igualam pela sua natureza, eliminando a natural disparidade que permeia a relação individual de trabalho.

---

<sup>65</sup> Segundo Delgado (2015, p. 1448), o ser empresarial é coletivo, “já existe desde que haja a simples figura da empresa...” “...Este não depende de indução ou garantias externas especiais, provindas de norma jurídica; ele já existe, automaticamente, desde que exista organização empresarial no mercado econômico. É que o empregador, como se sabe, é, por definição, necessariamente um ser coletivo (excetuado o doméstico, é claro). É inevitável ser coletivo por consistir em um agregador e direcionador dos instrumentos de produção, distribuição e consumo e de serviços, sendo por isso mesmo, tendencialmente, uma organização. Além dessa sua fundamental característica, o empregador também regularmente produz, com o simples exercício de sua vontade particular, atos de repercussão comunitária ou social”.

### **CAPÍTULO III – NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO BRASIL**

#### **3.1 A DINÂMICA DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO BRASIL HOJE**

A negociação coletiva de trabalho no Brasil ainda é um procedimento sujeito à lei, quer dizer, é um sistema regulado pelo Estado, o que, segundo Arouca dificulta que seja uma via de aquisição de conquistas sociais que superem o mínimo estatuído legalmente sob o título de direitos sociais (AROUCA, 2003).

E assim é, segundo o autor, porque a lei impõe requisitos que dificultam a composição dos conflitos, estipulando quórum para as assembleias de deliberação de propostas, registro perante o Ministério do Trabalho, prazo de vigência, entre outros pressupostos formais que retiram das partes uma autonomia que é típica da autorregulação.

Como vimos no anteriormente, as negociações salariais foram liberalizadas no setor privado desde o advento do Plano Real (1994). Até então, por força das sucessivas políticas salariais implantadas desde 1964, a convenção coletiva de trabalho não poderia estipular índice que superasse a inflação medida oficialmente, como forma de conter o aumento da massa salarial e, portanto, do consumo.

De acordo com Ferraz (2006, p. 168), a definição de política salarial de cunho nacional foi elemento importante para a construção de “uma unidade política no sindicalismo brasileiro durante os anos 90” e que se prestou a amplificar o poder sindical através da unificação das campanhas salariais, rompendo com a tradição brasileira de “embates por categorias profissionais”.

Por outro lado, embora as campanhas salariais tenham se unificado, Alves (2006) sustenta que a estratégia negocial se transformou nos anos 1990, tornando-se descentralizada, com a prevalência de uma prática iniciada ainda em meados da década de 1980: a negociação e a greve por empresa.

As dificuldades enfrentadas nas negociações coletivas, segundo Araújo e Oliveira:

de um lado, estavam relacionadas com a intransigência patronal e com o contexto desfavorável à mobilização dos trabalhadores, de outro, eram forçadas pela descentralização da barganha para o âmbito das empresas – que correspondeu ao maior número de greves por empresa – e também pela extrema fragmentação da organização sindical, que se

aprofundou nos anos 1990, colocando empecilhos a uma ação conjunta e coordenada, mesmo no âmbito de uma mesma categoria (ARAÚJO E OLIVEIRA, 2014, p. 35).

Tais mudanças na forma de negociação em muito decorreram de uma nova conformação aos processos produtivos, inserida aí a flexibilização das relações de trabalho, com ataques à regulamentação e à defesa da livre negociação, com a aposta em um livre jogo de forças, conforme Krein (2001).

Alves (2006, p. 468) identifica inúmeras razões para essa fragmentação nos processos de negociação coletiva, entre as quais estão a introdução de um toyotismo sistêmico, inserido no novo complexo de reestruturação produtiva, os novos arranjos neocorporativistas (o tripartismo) e as medidas legais estipulando condições a serem obrigatoriamente negociadas a partir da empresa (tais como a distribuição de lucros e resultados e o banco de horas).

A própria ação sindical foi fortemente impactada desde o início dos anos 1990, em um cenário desfavorável aos trabalhadores, seja pelo aprofundamento do processo de reestruturação produtiva iniciado nos anos 1980, seja pelo discurso neoliberal adotado por Fernando Collor, seja pelo quadro geral de desemprego e precarização das relações de trabalho (ARAÚJO e OLIVEIRA, 2014).

As mudanças verificadas no mundo do trabalho tornaram o contexto absolutamente impróprio para o exercício de uma forte ação sindical em busca por melhores condições ou novas conquistas. Premidos pela necessidade de lutar pela manutenção dos empregos e das conquistas alcançadas anteriormente, os sindicatos recuaram, assumindo uma “posição defensiva” nas negociações.

Além desses fatores, Araújo e Oliveira (2014) chamam a atenção para a intransigência patronal e para a “descentralização da barganha” para as empresas, ou seja, a negociação não mais no âmbito das categorias, mas no âmbito das empresas, diluindo o poder de pressão sobre o patronato.

Com a fragmentação não se pensa mais “a categoria” e sim “os trabalhadores daquela empresa”. Da convenção coletiva, migrou-se para o acordo coletivo.

Em razão dessa fragmentação, Alves (2006, p. 470) explica a impossibilidade do desenvolvimento de uma consciência de classe, porque foi perdida “a direção política de projetos históricos de emancipação social”, decorrendo daí a “sua identificação com o ideário da empresa, em busca do desempenho corporativo e ou mera adaptação à ordem do capital, descartando o lastro utópico e político do sindicalismo”.

Certo é que o cenário econômico impõe as regras para os processos de negociação coletiva e para o movimento sindical. Se o cenário é positivo, a negociação coletiva tende a atender mais às reivindicações profissionais. Ao contrário, em momentos de recessão econômica há um “natural” recuo da ação sindical, que Krein (2006, p. 235) denomina de “fragilização do poder de pressão dos sindicatos”.

Esse contexto econômico desfavorável inverteu-se a partir dos anos 2000 e, por consequência, as negociações coletivas tiveram um novo impulso, com fortes avanços nas cláusulas de natureza econômica.

Araújo e Oliveira (2014) apontam que foi principalmente a partir de 2004 que as negociações ganharam novo impulso, estimuladas por uma maior estabilização econômica e pelo crescimento da produção. E no período de 2004 a 2009, de forma ininterrupta, as negociações salariais tiveram resultados positivos para 80% das categorias profissionais, revertendo uma tendência anterior, de resultados desfavoráveis para os trabalhadores.

Krein e Teixeira (2014, p. 215) anotam que embora tenham se confirmado as tendências descentralizadoras das negociações coletivas dos anos 1990, a partir de 2003 “o contexto mais favorável permitiu dar início a transformações significativas”, e ao “se colocar na agenda a revalorização dos aspectos sociais negligenciados na década anterior, possibilitado pelo crescimento econômico de forma sustentável até 2008”.

Ora, com os resultados positivos da economia, as negociações coletivas receberam novo influxo. Evidentemente que apenas os indicadores econômicos, sozinhos, não impulsionaram o patronato a estipular unilateralmente as novas e melhores condições salariais.

Pressão e a mobilização dos trabalhadores contribuíram para resultados mais favoráveis nas negociações a partir dos anos 2000 e mais particularmente a partir de 2004.

No balanço sobre greves que o DIEESE elabora anualmente, é possível verificar uma forte ação sindical através do exercício do direito de greve como meio de obtenção de um resultado positivo nas negociações coletivas.

Os estudos assinalam que em 2004 foram deflagradas 302 paralisações, sendo 114 no setor privado. (DIEESE, 2004). A motivação para essas greves, em geral, foram a obtenção de melhores salários e a melhoria das condições de trabalho, em contraste com o quadro anterior, anos 1990, no qual as greves deflagradas tinham como bandeira, a manutenção dos direitos trabalhistas e dos empregos.



O número de greves foi muito superior no setor público, como demonstram os estudos, o que sinaliza para um descontentamento geral em relação às condições de trabalho que vinham sendo instituídas e observadas nos últimos anos da década de 1990.

Evidentemente que o cenário econômico influencia diretamente a regulação estatal ou autônoma das relações de trabalho.

No que pertine aos processos de negociação coletiva, as entidades sindicais sentem-se mais inclinadas ao enfrentamento e à luta pelas demandas obreiras quando o cenário é de uma maior estabilização econômica, crescimento da produção industrial e aumento no nível de emprego, fatores que se verificaram a partir de 2004 (OLIVEIRA E ARAÚJO, 2014).

Essas condições tornaram-se ainda mais favoráveis no segmento da construção civil com as iniciativas do Governo Lula, precisamente a partir de 2007, como vemos a seguir. Reiteramos, no entanto, que traçamos uma breve análise sobre os contextos econômicos e políticos do Brasil nos períodos que antecederam Lula e Dilma.

### 3.2 O CENÁRIO ECONÔMICO BRASILEIRO: DA CRISE DOS ANOS 1990 AO PLANO DE ACELERAÇÃO DO CRESCIMENTO DA ERA LULA

Quando Lula tomou posse como Presidente da República em 01.01.2003 para seu primeiro mandato, trazia em seus braços um programa de governo minuciosamente elaborado por sua equipe<sup>66</sup>.

Assumia a presidência da República em um cenário politicamente alterado, somado a novos fatores sociais e econômicos advindos das práticas neoliberais da década de 1990. (OLIVEIRA, BRIDI e FERRAZ, 2014, p. 17). Um “cenário politicamente alterado” como mencionam os autores, não era um cenário novo, mas significava a continuação de uma instabilidade política, que se aprofundou na Nova República, quer dizer, a partir de 1985.

O regime militar havia aprofundado as peculiaridades do modelo econômico anterior, de industrialização substitutiva, ou de desenvolvimento mediante “um processo de substituição dinâmica das importações” de que cuida Furtado (1968), adotando, porém,

---

<sup>66</sup> A equipe era composta por: Antônio Palocci Filho, Aloizio Mercadante, Gilney Viana, Jorge Bittar, Luiz Dulci, Luiz Marinho, Marcel Frison, Marcelino Pies, Marcelo Déda, Marcio Meira, Marco Aurélio Garcia, Maria da Conceição Tavares, Maria Victória Benevides, Marina Silva, Marta Suplicy, Matilde Ribeiro, Miguel Rosseto, Nelson Pelegrino, Oded Grajew, Patrus Ananias, Ronald Rocha, Tania Bacelar e Tarso Genro.

estratégias com forte impacto social, consistentes na despolitização dos sindicatos, no controle da massa salarial através da substituição das negociações por fórmula econômica ditada pelo Governo Federal e bloqueando qualquer tentativa de os trabalhadores se apresentarem como classe política. (GOMES, 2012).

A concentração de renda e a perda de poder aquisitivo pelos trabalhadores, com salários corroídos pela inflação, não lhes permitiu acessar a sua prometida parte do “bolo” segundo a teoria do então Ministro da Economia Delfin Neto. (GREMAUD, VASCONCELLOS et al, 2007).

Particularmente entre 1968 e 1973, durante os governos militares de Costa e Silva e Emilio Garrastazu Médici, tendo sempre como Ministro da Fazenda Antônio Delfim Netto, foram medidas as maiores taxas de crescimento econômico da história recente do país, além de uma relativa estabilidade de preços. Aponta-se que o crescimento, à época, foi fruto das reformas institucionais e da recessão do período antecedente, esta última permitindo a retomada do aquecimento econômico. (GREMAUD, VASCONCELLOS et al, 2007).

Estes autores analisam que as principais fontes de crescimento foram: (i) a retomada do investimento público em infraestrutura possibilitada pela reforma fiscal; (ii) aumento do investimento das estatais e maior liberdade de atuação, além da adequação das tarifas; (iii) a demanda por bens duráveis decorrente da expansão do crédito ao consumidor; (iv) a construção civil cresceu em uma média de 15% ao ano, em razão do aumento dos investimentos públicos e pela demanda por moradias em decorrência da expansão do crédito habitacional; (v) o crescimento das exportações, como fruto do crescimento do comércio mundial e à melhora nos termos de troca e de incentivos fiscais. (p. 386).

Paul Singer (1975, p. 61), por sua vez, sustenta que o *boom* a partir de 1968 teve como razão central, uma política liberal de crédito em um cenário pós-recessivo com baixa utilização de capacidade produtiva, altas taxas de desemprego e custo reduzido de uma mão de obra pouco qualificada.

Uma das características centrais desse período de crescimento foi a forte presença de investimentos estrangeiros, que cessaram a partir de 1973<sup>67</sup> e causaram uma crise de

---

<sup>67</sup> Os investimentos estrangeiros para os países latino-americanos cessaram em razão da moratória mexicana em 1982. A partir de então, a pressão dos países de capitalismo central aprofundou-se no sentido da adoção, pelos países periféricos, de uma política ortodoxa monetarista, com contenção de gastos públicos e controle monetário. (SALLUM JR, 2003, p. 36).

endividamento, que colocou o relacionamento do Brasil em xeque frente à ordem capitalista mundial.

Para Lacerda, Bocchi, Rego et al., (2006) ao mesmo tempo em que o país crescia do ponto de vista econômico, agravaram-se as questões sociais, aprofundaram-se as contradições estruturais da economia e evidenciaram-se os reflexos da dependência do capital internacional. Seria o que os autores denominaram de “crescimento conduzido por financiamento externo”. (p. 123).

Parece-nos necessário, já a esta altura, mencionar que crescimento econômico e desenvolvimento são temas diversos, embora este, o desenvolvimento, tenha, inevitavelmente, uma dimensão fortemente concentrada na expansão econômica. (NOGUEIRA, 2009).

Por desenvolvimento é necessário conceber a ideia de sociedade, de comunidade política, de justiça social, de Estado e de economia. Nogueira (p. 49) sustenta que a noção de desenvolvimento hoje, sugere “algum tipo de convergência com o intuito de evitar sua limitação à dimensão econômica”. O autor, porém, não deixa de reconhecer a ausência de um consenso do que seja um projeto de desenvolvimento, para o qual se requer, obrigatoriamente, a articulação com o social.

Para Gremaud, Vasconcellos et al (2007) o crescimento econômico é a ampliação quantitativa da produção, quer dizer, de bens que atendem às necessidades humanas. Já o desenvolvimento abarca a natureza e a qualidade desse crescimento. Consequentemente, o desenvolvimento requer boas condições de vida da população.

No Brasil, verificou-se o crescimento, mas não o desenvolvimento. Além de crescimento sem desenvolvimento, verificou-se uma aguda concentração de renda entre 1960 e 1970, com pelo menos 50% da população excluída de uma economia de mercado e que nele só ingressou pela facilidade de crédito. (SINGER, 1975). Segundo Lacerda, Bocchi, Rego et al, o Brasil teria, entre 1968 e 1973, participado do chamado “Trinta Gloriosos”<sup>68</sup>, período em que se anunciava o milagre brasileiro. (2006).

Entretanto, podemos afirmar que não houve uma preocupação redistributiva para a maioria da população. Os trabalhadores estavam fortemente contidos pela repressão da ditadura civil militar, embora tenham encontrado outras formas de organização que vinham fomentando lentamente no interior das fábricas, na periferia das grandes cidades,

---

<sup>68</sup> Trinta Gloriosos é o período de tempo que se inicia após a Segunda Guerra, com a recuperação econômica da Alemanha, seguida do Japão, da Espanha e de Formosa.

nas comunidades de base e que vão dar origem em fins dos anos 1970 e início dos anos 1980 ao chamado “novo sindicalismo”<sup>69</sup>

Mas voltando ao milagre, este, porém, prenunciava uma crise, pelo aumento do endividamento decorrente da captação de recursos externos com repasse às empresas dentro do Brasil e com o agravamento de questões sociais, incompatível com o aumento da riqueza.

O auge do milagre, medido em 1973, assim, apontou uma série de contradições, que Oliveira (1968) discutiu a partir da “realização da mais-valia e da acumulação”, negando aquela virtuosidade dos trinta gloriosos e do que foi denominado de milagre brasileiro.

Para Oliveira (2003) era necessário discutir se o estágio a que havia chegado a economia capitalista brasileira, com seu alto grau de concentração de renda, consistiria um problema para a continuidade de sua expansão.

As perguntas eram: “Até que ponto, encarando-se o problema estritamente do ângulo das possibilidades estruturais e desprezando-se qualquer ótica reformista, uma renda extremamente concentrada é benéfica ou é um risco para a expansão capitalista?” e “Que significado tem, em termos de mercado, uma renda tão concentrada; gera um mercado suficiente para realizar a acumulação compatível com o nível de desenvolvimento das forças produtivas?”.

Em primeiro lugar, o autor nega que exista um mecanismo automático no sistema, de redistribuição de renda para os estratos mais baixos a perpetuar e realimentar a expansão do capital. E sustenta esta ideia em estudos empíricos realizados entre 1960 e 1970, que demonstraram não ter havido diminuição da desigualdade, exatamente pelo quase nulo crescimento da renda.

Desse modo, na leitura de Francisco de Oliveira (2003) a concentração peculiar ao capitalismo só poderia ser enfrentada pela escassez do trabalho, que inexoravelmente levaria ao aumento dos salários reais. Além desse aspecto, a outra via seria a organização dos trabalhadores, demandando por melhores condições de vida e de trabalho, inclusive postulando politicamente até alcançar uma legislação que coíba os excessos da exploração do trabalho. Esses fatores, segundo o autor, porém, não estiveram presentes no momento do “milagre brasileiro”.

---

<sup>69</sup> Novo sindicalismo é expressão de Giovanni Alves, que percebe uma explosão do sindicalismo que surgiu e se desenvolver a partir de “um mundo do trabalho, estruturado, resultado da expansão capitalista dos anos 60 e anos 70” (Alves, 2000, p. 112).

O cenário, contudo, era desfavorável às reivindicações pelos trabalhadores, notadamente pela repressão política e pela quebra da resistência implementada pela facilitação à despedida através da adoção do sistema do FGTS<sup>70</sup>.

Ao contrário, aprofundou-se a exclusão, sem possibilidades de um padrão menos desigual, aflorando a contradição e a máxima exploração dos trabalhadores.

Durante toda a ditadura militar e mais intensamente a partir de 1974, a ideia foi a de dar continuidade ao crescimento econômico, com a intenção de fazer o Brasil afirmar-se como uma potência regional, porém com menor dependência externa e com a construção de uma estrutura industrial que superasse o subdesenvolvimento, concentrada na produção de bens de capital.

As taxas de inflação, porém, fizeram com que a política econômica fosse revista e a escolha foi pela desaceleração e pelo adiamento dos grandes projetos<sup>71</sup>. (LACERDA, BOCCHI et al, 2006).

O cenário havia se transformado. Embora o crescimento tenha sido a marca dos anos sessenta e setenta, a década de 1980 chegava anunciando o endividamento, o recrudescimento da inflação, a queda no investimento e o aumento das desigualdades sociais. (LACERDA, 1998).

Particularmente na indústria, verificou-se uma queda generalizada dos investimentos públicos e privados e pouco crescimento das exportações que pudessem garantir competitividade. (LACERDA, 1998).

Todos esses fatores encaminharam a política econômica dos anos 1980 a implementar ajustes para enfrentar o endividamento, consistentes na redução das importações e estímulos à exportação, como mecanismo para gerar um superávit comercial. As medidas, contudo, não foram satisfatórias para concretizar uma maior participação do Brasil no comércio internacional, mesmo porque, entravam na disputa, países asiáticos, com melhores chances de competitividade<sup>72</sup>.

Sallum Jr (2003) menciona que o “dinamismo então arrefeceu, as taxas de investimento caíram, os investimentos estrangeiros cessaram e o Estado perdeu sua capacidade de investir”, resultando em flutuações no PIB e pressões inflacionárias. Nesse

---

<sup>70</sup> O sistema do FGTS foi implementado em 1966 pela Lei 5.107, extinguindo a estabilidade no emprego e sua indenização correspondente e facilitando a despedida.

<sup>71</sup> As grandes obras serviriam para eliminar o estrangulamento estrutural e impulsionar a industrialização, atendendo aos anseios da burguesia. O adiamento, decidido muito em razão da ambição de sua proposta, levou-as ao descontentamento com o regime militar e à defesa aberta pela redemocratização.

<sup>72</sup> E os países asiáticos, ganhando espaço, mediram taxas de crescimento três vezes superiores às do Brasil. (LACERDA, 1998).

quadro, a preocupação com a inflação passou a ser a principal pauta política, em substituição à questão do desenvolvimento, dando chances, a partir de então, de que crescesse um novo projeto político envolvendo ideias liberais, na esteira do pensamento das economias centrais<sup>73</sup>.

Estas novas ideias concretizaram-se quando Fernando Collor, em 1992, elegeu-se para a Presidência da República, derrotando Luís Inácio Lula da Silva e reduzindo o papel do Estado como protagonista do desenvolvimento. Inaugurou-se um neoliberalismo tardio<sup>74</sup>, embora tais propostas já fizessem parte de alguns setores da sociedade, notadamente o bancário e o financeiro. (MARTUSCELLI, 2013).

Fernando Collor de Mello era um político que se identificava com o neoliberalismo. Sua gestão contribuiu para deteriorar o quadro institucional desenvolvimentista que havia se formado a partir de 1930, em que o Estado se postava como protagonista na organização da sociedade (SALLUM JR, 2003).

O Governo Collor, aprendendo com os insucessos do passado nas tentativas de estabilização econômica, pretendeu romper com as velhas práticas de indexar a economia, adotando um plano com as seguintes medidas: (i) reforma monetária, que consistiu na redução da liquidez da economia pelo bloqueio dos depósitos com vistas a inibir o consumo; (ii) reforma administrativa e fiscal, com vistas a um ajuste fiscal para gerar superávit, através da redução do custo da dívida pública, com a suspensão dos subsídios, incentivos fiscais e isenções, ampliação da base tributária, tributação das grandes fortunas, IOF sobre estoques de ativos financeiros, fim do anonimato fiscal com o fim das ações ao portador. (GREMAUD, VASCONCELLOS et al, 2007).

Inserida na segunda medida estavam: (i) o congelamento dos preços e a desindexação dos salários em relação ao índice de inflação já medido, com a adoção de uma nova regra de prefixação; (ii) mudança do regime cambial para um sistema de taxas flutuantes definidas livremente pelas regras do mercado; (iii) mudança da política comercial, dando início ao processo de liberalização do comércio exterior – a abertura comercial, reduzindo-se as alíquotas de importação de 40% para 20%.

Um dos impactos gerados pelo confisco da liquidez, combinado com a abertura comercial e o congelamento de preços foi a desestruturação do sistema produtivo interno,

---

<sup>73</sup> Margaret Thatcher na Inglaterra em 1979, Ronald Reagan nos Estados Unidos em 1981 e Helmut Kohl na Alemanha em 1982, são os predecessores de um novo liberalismo, que propõe a redução do Estado e a proeminência do mercado na regulação das relações interprivadas.

<sup>74</sup> Neoliberalismo tardio porque chega ao Brasil após mais de uma década de sua expansão e consolidação na Inglaterra, nos Estados Unidos e na Alemanha.

em razão da supressão do capital e a concorrência de produtos estrangeiros com os nacionais.

Não é difícil concluir que o impasse econômico e, por consequência, político, foi um dos reflexos da contradição originada pela acumulação de capital e concentração de renda, em que não havia espaço para o acesso à moradia própria.

É impossível compreender a intenção do Governo Lula quanto à retomada do crescimento através da aproximação com a iniciativa privada, sem que se entenda a trajetória econômica que se verificou nos dois mandatos do Governo FHC (1995-2002).

Antes de eleger-se Presidente, FHC foi ministro da Economia do Governo Itamar Franco e em 1993 começou a gestar o Plano Real, apoiado por uma equipe composta por Gustavo Franco, Winston Fritsch, André Lara Rezende, Edmar Bacha e Pêrsio Arida.

O Governo Itamar Franco (1992-1995) havia herdado de Fernando Collor de Mello (1990-1992) um cenário econômico marcado por forte recessão, indicando queda de quase 10% no PIB, seja pelo aumento no desemprego, seja pela perda real do valor dos salários. Foi este cenário que abriu o caminho para a tentativa de estabilização, que envolveu o Plano Real. (GREMAUD, VASCONCELLOS et al, 2007).

Segundo Lacerda, Bocchi, Rego et al (2006), o Plano Real foi concebido e implementado em três fases, quais sejam: (i) o estabelecimento do equilíbrio das contas do Governo, objetivando eliminar a principal causa da inflação; (ii) a criação de um padrão estável de valor, a Unidade Real de Valor (URV) e, (iii) a emissão de uma nova moeda nacional com poder aquisitivo estável, o real.

A primeira etapa foi implantada em junho de 1993, quando o Governo tinha por certo que o desequilíbrio econômico decorria de problemas fiscais e que o maior privilegiado pelo desajuste era o setor financeiro. As medidas que envolviam essa etapa tinham por objetivo o ajuste fiscal e o equilíbrio do orçamento, com vistas a realização dos investimentos básicos para o desenvolvimento e para a satisfação de serviços que estavam sob encargo do Estado.

A segunda etapa foi implantada em maio de 1994, com a adoção da Unidade de Referência de Valor (URV), que serviu de transição para a estabilização dos preços e para referenciar salários, antecedendo a entrada em vigor da nova moeda, o real.

Com a entrada em vigência da nova moeda, consistente na terceira etapa do Plano, a inflação começou a cair, proporcionando crescimento de demanda e de atividade econômica (GREMAUD, VASCONCELLOS et al, 2007). Verificou-se, então, uma expansão dos setores de bens de consumo duráveis e de bens de capital.

Assim, a terceira fase, iniciada por Medida Provisória que introduziu o real, permitiu uma expansão de 7% no setor industrial e um crescimento de 5,67% do PIB.

Após todo o período de instabilidade, não apenas política, mas também econômica que marcou a primeira metade dos anos 1990, a sociedade brasileira iniciou, em 1995, um novo momento, decorrente da combinação entre a estabilidade monetária e as políticas econômicas, que foram peças chaves para a dinâmica da década seguinte. (IPEA, 2010).

Entre 1995 e 2002 o consumo das famílias aumentou minimamente e o investimento não se expandiu, resultando num desempenho pífio da economia. Apesar de se ter verificado um pequeno aumento no consumo entre 1995 e 1998 (IPEA, 2010), proporcionado pelo crescimento do poder de compra dos salários, o mercado doméstico não apresentou níveis satisfatórios de expansão e os produtores brasileiros buscaram a via da exportação.

Lacerda, Bocchi et al (2006) relatam que o poder de compra da população foi fortemente impactado pelo incremento da massa salarial, pelo aumento no nível de emprego e pela facilitação do acesso ao crédito.

O Governo, porém, já no final do ano de 1995 optava por sacrificar o crescimento, reforçando a prevenção contra a volta da inflação pela pressão da demanda, dando mostras que, embora as medidas tenham alcançado êxito no que concerne à estabilização e ao controle inflacionário, a equação estabilidade e crescimento, não havia fechado.

Nem mesmo as exportações, como medida de escoamento de produtos, estimularam o crescimento econômico, tendo em vista que não se expandiram como era imaginado pelos ideários da abertura comercial e defensores do neoliberalismo.

Sobre este particular aspecto, assim tomam posição Lacerda, Bocchi et al:

“Os impactos dessas grandes transformações não se restringem ao aspecto macroeconômico, em que a vulnerabilidade das contas externas e a incapacidade financeira do Estado fragilizam o arcabouço da política econômica. Também no âmbito microeconômico observaram-se enormes mudanças, sobretudo no ambiente empresarial, que teve de se adaptar a uma nova realidade.

Na fase pós-real, a inflação caiu, o ambiente econômico tornou-se mais estável e previsível, mas a equação básica do crescimento não foi solucionada. Como a capacidade instalada não cresceu o quanto deveria, qualquer movimento de crescimento de consumo foi abortado por medidas de restrição ao crédito, elevação dos juros e aumento dos empréstimos compulsórios, de forma que o crescimento se tornou um subproduto, não o objetivo principal da política econômica.” (LACERDA, BOCCHI et al, 2006, p. 238).



Em um cenário de desaquecimento, inclusive internacional, as decisões quanto a investimentos e ao crescimento sustentado foram adiadas em benefício de uma política monetária de estabilização, determinando a instabilidade na atividade econômica até o final da década de noventa, com decréscimo do PIB a partir de 2001.<sup>75</sup>

O nível de emprego, por reflexo, também sofreu com o cenário que se formou. Em 1999 o Brasil ocupava o terceiro lugar no mundo em volume de desemprego, representando 5,61% do total do desemprego mundial. (POCHMANN, 2012).

Toda a década de noventa foi marcada por indicadores negativos no mercado de trabalho. O índice de desemprego apresentou queda somente a partir de 2001.

O ano de 2002 gerou enorme expectativa quanto à possibilidade de o Brasil vir a ser representado por um Governo de esquerda, centralizada especialmente na dúvida quanto à manutenção da política macroeconômica anterior, sem grandes rupturas com o padrão instalado a partir dos anos 1990.

Para além da preocupação com a política econômica, Ricci (2013) destaca que uma das polêmicas iniciais decorria do carisma que o então candidato Lula havia demonstrado ao longo da campanha; um traço desenvolvido desde a sua atividade sindical, que agora se mesclaria com um projeto nacional-desenvolvimentista, que fazia do Estado um protagonista da ação pública.

O que significaria, para a economia, a chegada de Lula à Presidência da República? Qual seria seu projeto econômico? Qual seria seu projeto social?

Explicando a nova política econômica Palocci Filho (2003), reconhecia um baixo crescimento da economia brasileira, que perdurava pelo menos há duas décadas, mesclada com surtos descontínuos de expansão, que poderiam, sob sua ótica, ser superados com estratégias específicas. Para tanto, o então Ministro da Fazenda defendia um Brasil com forte conexão com o comércio internacional, para o que deveria ser necessário enfrentar desequilíbrios e volatilidades típicos de sua economia, entre os quais listou o ajuste das contas públicas, a disciplina fiscal e o equilíbrio macroeconômico para tornar possível o investimento, público ou privado.

Isto porque a economia brasileira, a partir das políticas inspiradas em um novo liberalismo, apresentou um desempenho medíocre, seja quando se observa a trajetória interna, seja quando se compara com o que se verificou em outros países na mesma época. (CARNEIRO, 2003).

---

<sup>75</sup> O PIB de 2001 foi de apenas 1,5%, contra o de 4,5% em 2000. ([www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)).

Em suma, os anos 1980 foram marcados pela ruptura do crescimento continuado e acelerado verificado nas décadas anteriores (sessenta e setenta), em que se mediu índices anuais de 7% para o crescimento e o Brasil chegou aos anos 90 após viver uma sequência de desafios<sup>76</sup>.

Para Carneiro, (2003) a baixa performance econômica, entre outros fatores, decorreu da incapacidade de se promover “uma integração menos perversa do país ao novo ambiente internacional, cuja marca é a globalização financeira”.

Considerando-se o período que se inicia em 1994 e até o primeiro semestre do Governo Lula, a economia brasileira assumiu duas feições. A primeira, de 1994 a 1998 combinou um regime de câmbio fixo com política fiscal neutra e taxa de juros como variável dependente. A segunda, de 1999 até o primeiro semestre de 2003, com uma política monetária em tese independente, centrada na meta da inflação, com política fiscal contracionista e taxa de câmbio flutuante.

Segundo Carneiro (2003) não foi apenas a política macroeconômica o fator determinante para essa trajetória precária, seja de indicadores econômicos, seja de indicadores sociais, mas também pela assimetria entre o sistema internacional e o sistema doméstico, de câmbio flutuante, que garantiria a proteção contra os choques externos.

Era primordial, além disso, com o objetivo de neutralizar riscos de choques domésticos ou externos, diminuir a relação entre a dívida pública e o PIB, que havia alcançado, em março/2003, 54,2% (PALOCCI FILHO, 2003).

Diante desse contexto, o programa de governo do Presidente Lula construiu-se a partir de quatro pontos primordiais, quais sejam: (i) Crescimento, emprego e inclusão social; (ii) Desenvolvimento, distribuição de renda e estabilidade; (iii) Inclusão social e (iv) Infraestrutura e desenvolvimento sustentável.

Para alcançar estes objetivos, a introdução do Programa reconhecia a necessidade de um esforço conjunto entre sociedade e Estado, estendendo a cidadania, de fato, a todos os brasileiros, através de políticas públicas nas áreas da saúde, educação, previdência social, habitação e melhoria dos serviços públicos.

Pretendeu-se dar uma guinada relativamente às políticas anteriores, mais particularmente às adotadas nos oito últimos anos, de supervalorização macroeconômica voltada para a estabilização da moeda a qualquer preço, à abertura econômica e à

---

<sup>76</sup> Os desafios principais eram o controle da inflação e as tentativas de estabilização.

remuneração do capital financeiro, com esquecimento da valorização do capital produtivo.

Durante os dois mandatos do governo Fernando Henrique Cardoso (1995/1998 e 1998/2002) e até mesmo em período mais remoto, do governo Fernando Collor, a opção foi pela bandeira da modernidade, com os processos de abertura dos mercados, de desmonte do aparelho do Estado e das privatizações (BRIDI, 2005, p. 19), atendendo a setores internacionais interessados no mercado brasileiro e no Mercosul.

Quando examina as políticas sociais dos anos noventa, Draibe (1999) refere-se à existência de dois ciclos de reformas; o primeiro a partir dos anos oitenta e o segundo a partir da metade dos anos noventa.

Segundo a autora, a partir da metade dos anos noventa,

“sob uma nova agenda, tem início um outro ciclo reformista na área social, definido agora no ambiente mais amplo – e sem dúvida mais complexo – do ajustamento econômico, da complementação das reformas institucionais e da consolidação da democracia.” (DRAIBE, 1999, p. 102).

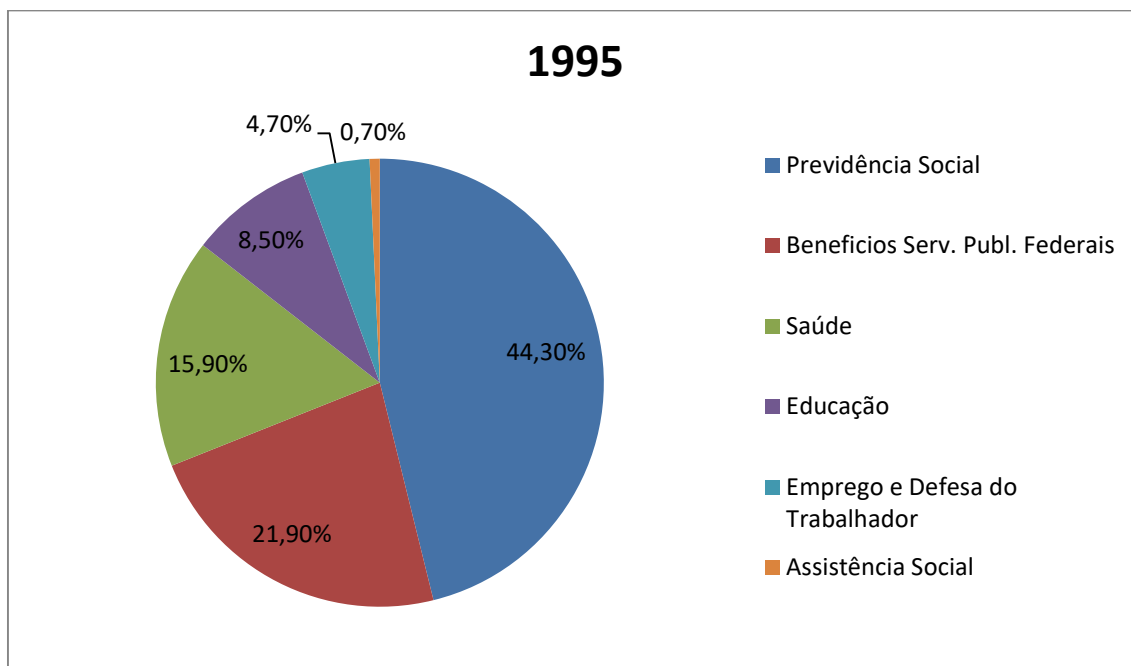
Isto porque a Constituição Federal impôs a universalidade dos serviços sociais, inclusive estabelecendo patamares mínimos para benefícios, compelindo o Governo a adotar novas estratégias para financiamento de programas sociais (BAUMANN, 1999).

As reformas pretendidas foram modestas. Exceto quanto àquela que se verificou na saúde, áreas como habitação, saneamento básico e transporte coletivo estiveram praticamente ausentes na agenda dos sucessivos governos.

Além disso, o gasto social, relativamente alto, de 15% do PIB em 1980 (IPEA, 1998), era de pouca efetividade e acabava por privilegiar grupos menos necessitados, embora se originasse, em grande parte, das contribuições sociais (DRAIBE, 1999), ou seja, de percentuais fixos de salários e lucros (BAUMANN, 1999). Em 1990 os gastos sociais caíram para 11,4% do PIB e em 1997 para 9,2% do PIB.

Em 1995, estimava-se que da composição dos gastos públicos a área social recebeu os seguintes investimentos em percentuais:

GRÁFICO 1: COMPOSIÇÃO DOS GASTOS PÚBLICOS NA ÁREA SOCIAL PARA O ANO DE 1995



FONTE: IPEADATA, 2012.  
ELABORAÇÃO: GOMES, M.C.

Bonduki (2008) observa que a partir de 1995 houve uma retomada para os financiamentos habitacionais e de saneamento básico com recursos do FGTS, remodelando-se a política centrada na produção de conjuntos habitacionais. A política habitacional voltava-se a partir daí, para a descentralização e a diversidade, tendo como foco o beneficiário final. O novo modelo perdurou até o primeiro mandato do presidente Lula (2003-2006).

Eleito em 2002, Lula propôs, construir uma sociedade sem opressores e oprimidos, cristalizando seu programa na Carta ao Povo Brasileiro, assim redigida, em parte:

Quero agora reafirmar esse compromisso histórico com o combate à inflação, mas acompanhado do crescimento, da geração de empregos e da distribuição de renda, construindo um Brasil mais solidário e fraterno, um Brasil de todos.

Nesta Carta (2002), Lula, ainda candidato, manifestava seu desejo por um país que precisava mudar para crescer, incluir e pacificar. Na mudança estava inclusa a ideia do desenvolvimento econômico e de justiça social, através de um novo contrato, de um Brasil para todos, com crescimento, emprego e inclusão social.

Segundo Cardoso e Aragão (2013) a eleição de Lula significou novas expectativas para a institucionalização de uma política habitacional, a partir de ideias que já vinham sendo concebidas por técnicos, acadêmicos e militantes dos movimentos sociais através do Fórum Nacional de Reforma Urbana – (FNRU), que se transformou no Projeto Moradia, posteriormente ampliado para abranger todas as políticas urbanas, centradas no Conselho Nacional das Cidades, órgão do Ministério das Cidades.

Constavam primitivamente do Projeto Moradia criado por Lula, as seguintes medidas: (i) criação do Conselho Nacional da habitação, formado pelos três entes da Federação, que atuariam de forma estruturada sob a coordenação de um outro ministério; (ii) gestão democrática da política habitacional e urbana, a partir da criação dos conselhos nacional, estadual e municipal da habitação, que definiriam as diretrizes e alocariam os recursos da política habitacional; (iii) aprovação de projeto de lei de iniciativa popular instituindo o Fundo Nacional da Habitação; (iv) retomada do financiamento habitacional para as camadas médias a partir do SBPE e maximização dos recursos do FGTS para a população de baixa renda; (v) articulação da política habitacional com a política de controle e recuperação da valorização fundiária e imobiliária.

Bonduki (2008) observa que o Projeto Moradia partiu da premissa “de que a moradia não podia ser desvinculada de sua inserção urbana, ou seja, definiu que a questão da moradia significava garantir o direito à cidade, envolvendo o acesso à infraestrutura e aos serviços urbanos” (p. 95). Lula, assim, procurava superar uma deficiência histórica no suprimento de moradias, consistentes na falta de acesso a saneamento, transportes urbanos, serviços públicos, comércio, ou seja, serviços básicos e fundamentais para o exercício do direito à cidadania (RUBIN e BOLFI, 2014).

Essas premissas esbarraram, porém, em um obstáculo: a forte oposição da equipe econômica do governo, que preferiu manter as restrições quanto aos gastos, diante da ausência de recursos para os investimentos pretendidos. O Governo, apesar desta restrição, ousou em tomar iniciativas através de Medida Provisória<sup>77</sup>, em que adotou mecanismos de renúncia fiscal nas transações imobiliárias além de instituir o regime de alienação fiduciária sobre os imóveis financiados, garantindo o agente financiador com a possibilidade da retomada do bem em caso de inadimplemento por parte do adquirente (CARDOSO E ARAGÃO, 2013).

---

<sup>77</sup> Especificamente a MP 252, conhecida como MP do bem.

Apesar dessa contrariedade, o Projeto Moradia foi incluído no Ministério das Cidades, criado por Lula para resgatar a coordenação política e técnica da questão urbana, através da articulação dos entes federados no equacionamento dos problemas das cidades brasileiras, dando eficácia à uma das promessas constantes de seu programa de governo, sedimentada na letra b da Carta ao Povo Brasileiro.

Embora a Carta ao Povo Brasileiro (2002) houvesse sido divulgada em meados de 2002, as principais dúvidas acerca de um governo de esquerda residiam no que seria a política macroeconômica, bem assim como quanto ao cumprimento dos contratos, ou seja, especulava-se se haveria grandes rupturas com a política econômica adotada ao longo dos anos 1990. (LACERDA, BOCCHI, REGO et al, 2006).

Segundo Ricci (2013), a Carta possuía uma estrutura conceitual com os seguintes compromissos: a) A redução da vulnerabilidade externa pelo esforço conjugado de exportar mais e de criar um amplo mercado interno de consumo de massas; b) Combinação do incremento da atividade econômica com políticas sociais consistentes e criativas; c) Conjunto de reformas estruturais (reforma tributária, que desonere a produção; reforma agrária, que assegure a paz no campo; reforma previdenciária; reforma trabalhista); d) Políticas estruturais que combatam o déficit habitacional, que combatam a fome e a insegurança pública; e) Governabilidade<sup>78</sup>; f) Respeito aos contratos e obrigações do país<sup>79</sup>.

Em harmonia com a Carta do Povo Brasileiro, em que havia um claro sinal de moderação (Lacerda, Bocchi, Rego et al., 2006, p. 242), no seu programa de governo, o social sempre esteve no centro, pretendendo-se uma alternativa econômica sem vulnerabilidade, para enfrentar o desafio histórico da exclusão social de milhares de brasileiros.

Entre inúmeros aspectos abordados em seu programa, fica visível que uma preocupação se destacava, quer seja, a de fazer nascer uma cultura política de defesa de liberdades civis, dos direitos humanos e da construção de um país mais justo socialmente, como medida de aprofundamento da democratização da sociedade, combatendo-se o

---

<sup>78</sup> Segundo Ricci (2013), o documento demonstra a preocupação com a construção da governabilidade, pautada pela coalizão com agentes econômicos, o que foi declaradamente reconhecido como necessário em documento intitulado “A Agenda Perdida: diagnóstico e propostas para a retomada do crescimento com maior justiça social”. Governabilidade aqui entendida como a “capacidade de Lula em atrair e seduzir amplas massas sociais e, de outro lado, pela segurança que pode garantir aos agentes econômicos” (RICCI, 2013, p. 63).

<sup>79</sup> Segundo Ricci (2013), este compromisso afirma a premissa de uma transição com respeito aos contratos e obrigações nacionais, respeito aos investidores não especulativos e equilíbrio fiscal. .

autoritarismo, a desigualdade e o clientelismo e beneficiando os setores historicamente marginalizados. (PT, 2002, s/p).

Para realizar esta tarefa voltava-se a idealizar o Estado ativo e regulatório, não apenas do mercado com vistas a evitar o comportamento predatório de monopólios e oligopólios (PT, 2002, s/p), como também porque se imaginava que o controle social daria mais eficácia e transparência à execução de políticas públicas nas áreas de saúde, educação, previdência social, habitação e serviços públicos em geral.

Segundo os idealizadores do Programa, as políticas neoliberais da década anterior teriam produzido taxas muito pequenas de crescimento, decorrentes do abandono do mercado interno e da ausência de políticas ousadas de exportação. A abertura comercial, por seu turno, teria contribuído para a regressão do setor produtivo, com o enfraquecimento das cadeias produtivas.

Ainda para os idealizados do Programa, como resultado da prática neoliberal, combinada com a abertura comercial, o Brasil enfraqueceu as cadeias produtivas, ampliando as importações, principalmente de bens de natureza tecnológica e reduzindo as exportações (exceto quanto às *commodities*), diminuindo imensamente a capacidade interna de geração de tecnologia.

Na visão de Francisco de Oliveira (2009, p. 58) o programa de Lula teria sido outro se “as condições do Estado brasileiro não tivessem sido despedaçadas naquele momento”, referindo-se que a destruição da capacidade estatal que se verificou entre os governos Collor e FHC, determinando, por consequência sacrifícios para tentar sair de uma situação de uma vida líquida<sup>80</sup> para a construção de algo mais concreto.

Alinhado ao intervencionismo estatal estava a proposta de um novo desenvolvimentismo, então definido por Boito Jr (2012) como um neodesenvolvimentismo, que teria sido “a base ampla e heterogênea de sustentação da política de crescimento econômico e de transferência de renda” tanto dos dois mandatos do presidente Lula (2003-2011), como do primeiro mandato da presidente Dilma Rousseff (2011- 08/2016).

Os compromissos constantes do Programa traziam em seu bojo a redução da vulnerabilidade aos eventuais choques externos e a retomada do crescimento sustentado,

---

<sup>80</sup> A expressão vida líquida é tomada de empréstimo por Oliveira, de Baumann e repetida por Nogueira (2009, p. 51) ao ressaltar que “estamos nos tornando líquidos sem deixarmos de ser pobres, com taxas de exclusão e miséria muito altas” quando discute e propõe um caminho exploratório para o desenvolvimento, que não seja unilateralmente induzido pelo Estado, como vimos entre os anos 1950 e 1970, mas que “traga consigo coalizões supraestatais” agregando “múltiplos pedaços da sociedade” (p. 54).

como medidas de redução da miséria, melhora de padrão de vida da população, redução das desigualdades (social e regional), redução da corrupção e maior credibilidade externa. (MANTEGA, 2003).

Lula havia prometido uma ruptura efetiva do padrão autocrático de dominação social, com redistribuição de renda através do deslocamento de recursos do topo para a base da sociedade, com a efetivação da reforma agrária e a preservação das empresas nacionais. (SALLUM JR, 2003).

No entanto, na visão de Sallum Jr (2003), ainda como concorrente ao pleito eleitoral, mostrou-se sintonizado com as ideias liberal-desenvolvimentistas, comprometendo-se a manter o eixo econômico herdado de FHC, advogando, contudo, maior controle do Estado sobre o mercado, mais incentivos estatais para as atividades produtivas e maior proteção aos mais pobres. Tudo isso, sem quebrar o formato liberal que conformava o poder político<sup>81</sup>.

Para Salum, (2003), a luta eleitoral em 2002 expressou muito bem as mudanças ocorridas no bloco hegemônico, a debilidade da coalizão política governante e a mudança ideológica dos principais partidos de oposição, denunciando um esgotamento do modelo, uma superação do formato moderadamente liberal em assuntos econômicos.

Mantega (2003, p. 63) sinaliza que “a retomada do crescimento sustentado só se tornaria factível através de três medidas iniciais: (i) recuperação da credibilidade; (ii) efetiva estabilidade de preços e (iii) solidez fiscal”. Tais medidas deveriam ser complementadas com a apresentação de um projeto de desenvolvimento, que em 2003 foi denominado de Plano Brasil Para Todos, pela percepção de que era possível, dadas as condições da economia brasileira, um crescimento de pelo menos 4% ao ano.

Nesse cenário, a equipe do Presidente Lula reconhecia que uma das prioridades relativas à dimensão social do desenvolvimento era a ampliação do nível de emprego, a redução do desemprego e o combate a precariedade no emprego, combinados com a universalização da moradia própria.

E nesse sentido, Bresser Pereira (2012) reconhece que o governo Lula foi bem sucedido, quase dobrando a taxa de crescimento, diminuindo a desigualdade e melhorando o padrão de vida de milhões de brasileiros, não em razão da política macroeconômica, mas em razão da conjuntura econômica internacional favorável, aliada ao aumento do mercado interno proporcionado pela elevação dos salários reais e pela

---

<sup>81</sup> O que também explica a escolha de um senador empresário para a vice-presidência.



ampliação do crédito ao consumidor, o que implicou em um crescimento passageiro a partir de 2006<sup>82</sup>.

Segundo Barbosa e Souza (2010), apenas a partir de 2006 teria se consolidado uma gestão macroeconômica com uma visão de Estado mais ativo no desenvolvimento econômico e social. Como medidas flexibilizatórias da política econômica, o crédito para consumo e mutualidade foi ampliado, foram adotadas medidas de aumento real do salário mínimo e de programas de transferência de renda direta e foi implementado o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC).

As prioridades específicas relativas à redução do desemprego e à universalização da moradia seriam resolvidas, pretensamente e em parte, através de um conjunto de medidas que foram, a seguir, incluídas no PAC.

### 3.3 A CONCEPÇÃO, OS FUNDAMENTOS E AS RAZÕES DO PAC E DO MCMV

Como vimos, uma das medidas mais imediatas do governo Lula foi o Projeto Moradia<sup>83</sup>, encampado pelo Ministério das Cidades, com vistas à institucionalização de uma política habitacional inclusiva, através de várias propostas, entre as quais lembramos a criação do SNH - Sistema Nacional de Habitação, formado entre União, Estados e Municípios, a criação dos conselhos de habitação, a instituição do FNHIS – Fundo Nacional de Habitação de Interesse Social, (fundo de investimento que conta basicamente com recursos orçamentários) e a retomada do financiamento através do FGTS.

Embora inserido no Ministério das Cidades, foi concebido pela Casa Civil e pelo Ministério da Fazenda, como um programa econômico (Amore, 2015), em diálogo com os setores imobiliários e da construção civil.

Com a intenção de estimular o crescimento econômico do país e gerar empregos para concretizar uma das prioridades assumidas junto à Organização Internacional do Trabalho (OIT) no que se refere à Agenda de Trabalho Decente<sup>84</sup>, o Governo Federal

---

<sup>82</sup> Bresser Pereira (2012) entende que Lula não conseguiu fugir do tripé macroeconômico formado pela elevação da taxa de juros, esforço fiscal para sustentar a dívida pública e câmbio apreciado.

<sup>83</sup> Para Bonduki (2008), o projeto surgiu como uma proposta para buscar um equacionamento global da questão da habitação no Brasil e não como um projeto para a campanha eleitoral presidencial, “mas da montagem de uma estratégia geral – envolvendo todos os níveis de governo, setor privado, ONG’s, Universidades, movimentos sociais, etc, que objetivava transformar a moradia numa prioridade nacional, visando, num prazo a ser determinado pela proposta, a garantir a todo cidadão brasileiro uma moradia digna” (p. 90).

<sup>84</sup> A Agenda de Trabalho Decente da OIT, lançada no Brasil em 2006 e elaborada a partir de estudos sobre as condições de trabalho na América Latina, contemplou quatro objetivos: (i) criação de empregos de

lançou, em 2007, o Programa de Aceleração do Crescimento para o quadriênio 2007/2010, concentrando-o em quatro grandes áreas de atuação, quais sejam: (i) investimentos na expansão da infraestrutura econômica e social; (ii) estímulo ao crédito e ao financiamento; (iii) melhoria no ambiente de investimento e (iv) desoneração e aperfeiçoamento da administração tributária e de melhorias fiscais e longo prazo.

Este programa foi denominado PAC 1 e envolveu ações de infraestrutura segmentadas em três eixos, que são: (i) Eixo de Logística (Rodovia, Ferrovia, Porto, Aeroporto, Hidrovia e Marinha mercante); (ii) Eixo de Energia (Geração, Transmissão, Petróleo e Gás natural, Geologia e Mineração e Combustíveis renováveis); (iii) Eixo Social e Urbano (Luz para todos, Metrô, Recursos Hídricos, Saneamento, Habitação de mercado e de interesse social).

Em 2010, para dar continuidade e não permitir a ruptura da intenção de crescimento e desenvolvimento, o Governo Federal lançou o PAC 2.

O PAC 2 foi concebido em seis eixos, que são: (i) Eixo Transportes (Rodovias, Ferrovias, Portos, Aeroportos, Hidrovias e Equipamentos e Estradas Vicinais); (ii) Eixo Energia (Geração de energia elétrica, Transmissão de energia elétrica, Petróleo e Gás natural, Geologia e Mineração, Revitalização da Indústria Naval); (iii) Eixo Comunidade Cidadã (Creches e pré-escolas, Unidades de Pronto Atendimento, Unidades Básicas de Saúde, Quadras esportivas nas escolas, Praças dos desportos e da cultura); (iv) Eixo Cidade Melhor (Saneamento, Prevenção de área de riscos, Pavimentação, Mobilidade urbana, Cidades Digitais, PAC cidades históricas, Infraestrutura turística, Equipamento da esporte de alto rendimento, Equipamentos Metroviários); (v) Eixo Minha Casa Minha Vida (Financiamento de habitação, Urbanização de assentamentos precários) e; (vi) Eixo Água e Luz para Todos (Recursos hídricos, Água em áreas urbanas, Luz para todos).

Os eixos III e V foram as inovações dentro do PAC 1 e dentro dessa inovação é que o Governo Federal incluiu o Programa Minha Casa Minha Vida em 2009.

Para o PAC 1 previu-se um dispêndio de R\$ 503 bilhões de reais e para o PAC 2 previu-se um dispêndio de R\$ 955 bilhões reais conforme dados do Tribunal de Contas da União (TCU, 2014).

Todos os recursos do PAC têm origem no orçamento fiscal e da seguridade social, no orçamento de investimentos das estatais, na contrapartida dos Estados e Municípios e

---

equidade para homens e mulheres; (ii) extensão da proteção social; (iii) promoção e fortalecimento do diálogo social e (iv) respeito aos princípios e aos direitos fundamentais do trabalho.(oit.org.br).

nos financiamentos de recursos privados, provenientes do FGTS. (planejamento.gov.br, acesso em 31.12.2014).

O eixo que interessa para a nossa pesquisa porque envolve o setor de construção civil leve é o Eixo Minha Casa, Minha Vida (MCMV), que é o eixo III do PAC 1 e, após, inserido em eixo específico do PAC 2, como um mecanismo de ativação da economia que centra sua atuação no financiamento de novas unidades habitacionais, com o abandono de outros modelos de provisionamento de habitações, tais como o financiamento de imóveis usados, o custeio de aluguel social e a desapropriação de imóveis vagos (OLIVEIRA, 2016, p. 55).

O abandono dessas alternativas mencionadas, com a restrição do programa à produção de novas unidades teve como foco a ativação da economia e, conforme FIX (2011) significou a articulação entre um problema social real e importante; o déficit de moradias, com os interesses capitalistas, respondendo simultaneamente a problemas de acumulação, “por meio da injeção de recursos no circuito imobiliário (construção de edificações e construção pesada, indústria de materiais e componentes, mercado de terras) e legitimação, ao responder à pressão das lutas sociais do ponto de vista da demanda por habitação e por emprego” (FIX, 2011, p. 141).

Amore (2015) destaca que embora houvesse tentativas de formulação de uma política habitacional que fosse capitaneada pelo Ministério das Cidades e pela Secretaria Nacional da Habitação, a crise econômica de 2008 e o enfraquecimento da pasta das cidades fez com que o governo acolhesse a proposta do setor da construção civil e apostasse no seu potencial econômico de produção de habitação em massa.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> Conforme Amore (2015), desde 2005 a Secretaria Nacional de Habitação “tentava implementar o Sistema Nacional de Habitação de Interesse Social (SNHIS) e o Fundo Nacional de Habitação de Interesse Social (FNHIS) e conduzia um processo participativo de elaboração de uma Plano Nacional de Habitação (PlanHab), contando com o conjunto de segmentos que compõem o Conselho das Cidades, desde 2003. Com o SNHIS/FNHIS previam-se fundos articulados nos diferentes níveis federativos, todos controlados socialmente por conselhos com participação popular e com ações planejadas em Planos Locais de Habitação de Interesse Social (PLHIS), obrigatórios aos entes federados que quisessem se habilitar no sistema e receberem (sic) recursos federais. Os Planos seriam os responsáveis por definir claramente as necessidades habitacionais de cada município, bem como apresentar uma estratégia para enfrentá-las. Ainda de acordo com o modelo proposto, os PLHIS deveriam suceder os Planos Diretores Participativos, também obrigatórios para o conjunto de municípios brasileiros com mais de 200.000 habitantes e deveriam, entre outras medidas de caráter físico e territorial, apresentar uma estratégia fundiária para o tema da moradia. Uma articulação inusitada entre movimentos de luta pela moradia e setores empresariais representados no Conselho Nacional das Cidades estava em curso desde 2008, com o lançamento da Campanha Nacional pela Moradia Digna – uma prioridade social, cuja meta era aprovação de uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC) que vinculasse 2% dos recursos orçamentários da União e 1% dos estados. Distrito Federal e municípios aos seus respectivos Fundos de Habitação de Interesse Social, lastreando permanentemente a política nacional de produção habitacional”. Conforme o autor, porém, o momento impôs respostas mais rápidas (AMORE, 2015, p. 16). E a partir dessa necessidade é que foram acolhidas as ideias dos setores da construção civil e imobiliário.

Para Cardoso e Aragão (2013) o eixo MCMV surgiu como uma rápida medida anticíclica por parte do governo brasileiro à crise internacional iniciada em 2008, impactando a economia “através dos efeitos multiplicadores gerados pela indústria da construção”, ao mesmo tempo em que criava as condições para a ampliação do mercado habitacional para as famílias com renda de até dez salários mínimos (CARDOSO e ARAGÃO, 2013, p. 35).

Devemos deixar assentado, porém, que ao lado do MCMV, permaneceram disponíveis os modelos de financiamento habitacional através do FGTS e o de recursos de cadernetas de poupança, que integram o SBPE – Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo.

O PMCMV foi instituído por Medida Provisória (MP 459) em março de 2009 e convertido, posteriormente, na Lei 11.977/2009. A meta inicial era a construção de um milhão de moradias e os recursos disponíveis, originados do FGTS e do OGU – Orçamento Geral da União, somavam R\$ 34 bilhões.

O quadro habitacional do início do século XXI era, segundo Bonduki (2008 p. 81), dramático, com a necessidade de mais de seis milhões de habitações, o que demonstrou o fracasso das políticas habitacionais, mais precisamente durante o governo FHC, em que se acentuou o déficit para as famílias de baixa renda.

Especificamente no Eixo MCMV, foram contratadas 3,4 milhões de moradias, sendo que destas, 1,7 milhões de unidades entregues até junho/2014, beneficiando 6,4 milhões de pessoas, conforme dados divulgados no Décimo Balanço do PAC 2, em junho de 2014. Segundo esse mesmo balanço, o programa concluiu 95,5% das ações previstas para 2011/2014 e executou 84,6% do orçamento.

Até o mês de abril/2014, foram utilizados R\$ 871,4 bilhões do orçamento deste Eixo sendo que R\$ 285,3 bilhões corresponderam ao financiamento habitacional. Do total do valor disponibilizado para financiamento, R\$ 4,4 bilhões foram destinados ao Estado do Paraná.

O balanço mais recente do PAC 2, divulgado em junho/2015 aponta que das 3,96 milhões de moradias contratadas, 2,3 milhões foram entregues, beneficiando oito milhões de pessoas.

Na área da construção, conforme dados do Governo Federal, o PAC 2 finalizou 2600 km de rodovias, possui 15 obras de ampliação de aeroportos em andamento e duas finalizadas. Também é previsto investimento na ordem de R\$ 50 bilhões para a mobilidade urbana e até agosto de 2013 foram entregues 1,32 milhões de unidades de

moradia inseridas no MCMV. O PAC 2 ainda empreendeu e concluiu 720 obras de saneamento.

No Paraná, conforme dados do Tribunal de Contas da União (TCU), o Eixo Transportes, que concentra as obras de construção pesada, envolveram/envolvem inúmeras obras, em várias localidades, conforme se demonstra no quadro abaixo.

**QUADRO 4: LOCALIDADES E OBRAS DE CONSTRUÇÃO PESADA – EIXO TRANSPORTES, NO PARANÁ**

<b>Obra</b>	<b>Localidade</b>
Aeroporto	Londrina – Cascavel – Curitiba
Rodovia	São Miguel do Oeste – Alto Amparo – Marmelândia – Foz do Iguaçu – Cascavel
Ferrovia	Paraná/São Paulo – Paraná/São Paulo/Mato Grosso do Sul
Hidrovia	Paraná/Minas Gerais/São Paulo
Porto	Paranaguá

FONTE: <http://www.tcu.gov.br> (acesso em 30 dez. de 2014)

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

No Paraná, envolvendo a construção civil leve, o eixo MCMV destinou o valor de treze bilhões, cento e um milhões, cento e quarenta e seis mil e quatrocentos e dezenove reais para financiar obras de moradia social.

Segundo critérios governamentais, as faixas de baixa renda são três, de acordo com a renda familiar.

**TABELA 1: FAIXAS DE BAIXA RENDA SEGUNDO ÁREA DE HABITAÇÃO**

<b>Área para habitação</b>	<b>Faixa</b>	<b>Renda por unidade familiar</b>
Urbana	Primeira	Até R\$ 1.600,00
Urbana	Segunda	Até R\$ 3.100,00
Urbana	Terceira	Até R\$ 5.000,00
Rural	Primeira	Até R\$ 15.000,00
Rural	Segunda	Até R\$ 30.000,00
Rural	Terceira	Até R\$ 60.000,00

FONTE: Ministério das Cidades

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Os dados mostram, portanto, uma diferenciação progressiva entre as faixas de renda para a obtenção dos financiamentos pelo MCMV.

O modelo descrito seguiu as propostas dadas à Casa Civil por representantes das entidades patronais. Nas duas primeiras edições do programa, a faixa 1, ou seja, para famílias com renda de até 1,6 mil reais mensais, destinavam-se as moradias populares,

atendidas quase que integralmente por recursos fiscais e subsídios quase integrais, com a operação financeira garantida por recursos da União.

Para a primeira e segunda faixas de renda a meta inicial era de 400 mil moradias e para a terceira faixa de renda a meta era de 200 mil moradias, a partir da distribuição de recursos entre as Unidades da Federação conforme demanda em decorrência do déficit habitacional apurado em estudos da Fundação João Pinheiro (CARDOSO e ARAGÃO, 2013).

Os estudos apontam que a maior demanda por moradias era das famílias com renda mensal de até três salários mínimos. Segundo Amore (2015) o Programa recebeu críticas severas de estudiosos, que, refletindo sobre seus impactos, sustentavam ser contraditório o fato de apenas 40% das unidades serem destinadas àquela faixa.<sup>86</sup> Esses mesmos estudiosos sustentavam que, por interesses dos setores da construção e imobiliário o programa foi assim idealizado tendo em vista que “os 60% restantes das moradias para rendas superiores já tinham se consolidado como mercado para esses setores pelo menos nos cinco anos que antecederam o lançamento do Minha Casa Minha Vida”. (AMORE, 2015, p. 17).

Os recursos foram viabilizados por concessão de crédito diretamente ao produtor ou ao consumidor. No primeiro caso, o produtor (construtor) solicita o crédito diretamente à Caixa Econômica Federal para o empreendimento destinado à população das três faixas de renda. Nesta situação, as unidades habitacionais devem ser comercializadas dentro de um limite estipulado conforme as peculiaridades do município.

Para o Estado do Paraná os limites foram de R\$ 43.000,00 em se tratando de residência e de R\$ 39.000,00 em se tratando de apartamento para a primeira faixa de renda. Para municípios com mais de 500 mil habitantes o limite foi de R\$ 100.000,00 para uma faixa de renda de 3 a 10 salários mínimos. Também foram estipulados limites de subsídios por faixa de renda de acordo com as características dos municípios que receberam os recursos.

Em setembro de 2011 o Governo Federal lançou o MCMV 2, com novos recursos para a continuidade e, conforme Cardoso e Aragão (2013), melhorando o padrão de construção das unidades. A meta passou para 2 milhões de casas e apartamentos, com recursos destinados a subsidiar a aquisição da casa própria para famílias com faixa de

---

<sup>86</sup> Entre os críticos estavam Arantes e Fix (2009), Maricato (2009) e Rolnik e Nakano (2009), conforme Amore (2015).

renda de até R\$ 1.600,00 e facilitar o acesso ao imóvel para famílias com renda de até R\$ 5.000,00.

Amore (2015) registra que “o sucesso quantitativo e a boa repercussão na opinião pública fizeram o Programa se consolidar na política urbana em nível nacional, com impactos que estão se fazendo sentir no cotidiano das cidades grandes, médias e pequenas” e que, a partir do MCMV 2 foram realizados “ajustes sistemáticos dos níveis de financiamento para cada fundo utilizado, autorizou-se a produção em municípios com menos de 50 mil habitantes, incorporaram-se especificações mínimas para os projetos e para as construções, estabeleceram-se parâmetros para o trabalho social, e definiram-se metas e responsabilidades federativas para a implementação de equipamentos públicos que deveriam acompanhar os empreendimentos”. (AMORE, 2015, p. 18).

Embora sejam apontadas essas tentativas de aperfeiçoamento, Rubin e Bolfe (2014) consideram o problema habitacional de difícil solução, tendo em vista que haveria, invariavelmente, benefícios ao setor privado, com processos de valorização das “classes mais influentes na geração de riquezas do país” (p. 212).

De todo o modo, o volume de recursos destinados ao MCMV é inédito, e, segundo Amore (2015) é um programa que está em constante construção, casando objetivos importantíssimos segundo o Governo Federal, de tentar resolver o problema habitacional e do mesmo tempo estimular a economia em um setor chave, que é a atividade construtiva e toda a cadeia que lhe antecede e sucede.

Para Oliveira (2016) “o programa favoreceu as incorporadoras e empreiteiras, assim como os proprietários de terra urbana; pontualmente gerou empregos e destinou recursos à habitação. Mas ao se propor a resolver o problema da moradia pela ação do mercado e sem os controles necessários reproduziu uma desigualdade na ocupação do espaço de difícil reversibilidade, cristalizando estruturas de segregação social” (OLIVEIRA, 2016, p. 59).

Foge ao nosso propósito avaliar os impactos, positivos ou negativos sobre as realidades urbanas, seja no que diz respeito à mobilidade, ao preço da terra, ao privilégio de setores privados ou mesmo ao cumprimento de um de seus propósitos, de amenizar o déficit habitacional.

Nossa intenção é restritamente, a partir da análise dessa nova política, entender se e quais reflexos se verificaram sobre as condições de trabalho negociadas para os trabalhadores envolvidos nas edificações habitacionais.

Evidentemente que os estudos sobre a escassez de moradias para as famílias com baixa renda e a necessidade de ação para estimular a economia e gerar empregos foram as molas propulsoras do MCMV.

Desta forma, não seria possível prosseguir em nossa investigação acerca das condições de trabalho no segmento da construção civil leve no período analisado (2001/2014) sem mostrar como a evolução e as causas do déficit habitacional determinaram a política habitacional inserida nos PACs.

### 3.4 O DÉFICIT HABITACIONAL BRASILEIRO E A GERAÇÃO DE EMPREGOS NO SEGMENTO ATRAVÉS DO PAC

Como vimos até aqui, coube ao Governo Lula responder, também, ao quadro social que recebia de seu antecessor. No plano da habitação, era contabilizado um enorme déficit de moradias, como veremos a seguir.

Com questões a resolver também relativamente ao mercado de trabalho e à criação de empregos formais e de maior qualidade, além de outras demandas é que o Governo Federal lançou o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), com suas políticas que refletirão fortemente no setor da construção civil leve.

O PAC foi lançado em 2007 com vigência para o quadriênio 2007/2010. Este programa foi denominado PAC 1 e um de seus eixos é o Eixo Social e Urbano, que envolve o Programa Luz para todos, Metrô, Recursos Hídricos, Saneamento, Habitação de mercado e de interesse social e pensado como um plano estratégico de resgate do planejamento e da retomada dos investimentos em setores estruturantes do país.

No que pertine à nossa pesquisa, adotamos a denominação de habitação de interesse social como aquela que se formulou a partir da Era Vargas, pela intervenção do Estado na habitação, através de produção e financiamento de moradias destinadas à população de baixa renda. (SHIMBÓ, 2010, p. 24).

A partir da Era Vargas (1930-1945) é que se iniciam as políticas públicas de habitação e produção privada de moradia, tempo em que se observa que a questão habitacional foi assumida pelo Estado. Anteriormente, ainda ao tempo da República Velha (1890-1930), o Estado se abstinha de intervir na questão habitacional e o acesso à moradia dava-se largamente pela locação. (BONDUKI, 1994, p. 127).



Bonduki (1998) estima que na cidade de São Paulo, 90% da população, incluindo trabalhadores e classe média, naquela época, era de inquilinos. O inquilinato, segundo Bonduki (1998, p. 127) foi uma “excelente e segura forma de rentabilizar poupanças e recursos disponíveis na economia urbana”. Claramente, não se viu, até 1930, política nacional destinada à provisão de moradias. Bolfe e Rubin (2014) observam que até então o tipo de moradia predominante era a moradia de aluguel e que a produção habitacional estava ligada à iniciativa privada, sem grande participação do Estado. O modelo até então visto, de moradias de aluguel entrou em crise.

Segundo Bolfe e Rubin (2014) a crise do modelo rentista foi definitiva e, por outro lado, formou-se um consenso generalizado de que somente através da intervenção do Estado seria possível criar as condições de moradia digna, através de investimento de recursos públicos e fundos sociais.

A questão da moradia adquiriu papel fundamental para o Estado Novo e, inserida em uma política de valorização do trabalhador, tornou-se fundamental dar acesso à casa própria, reduzindo-se os custos com habitação.

Bonduki (1998) destaca que à época, um dos objetivos do governo era encontrar uma solução habitacional de baixo custo, nas periferias, locais sempre destinados às populações de baixa renda, o que, segundo Villaça (1986), demonstrava desde o final do século XIX um segregacionismo a fim de manter referidas populações “afastadas dos locais de interesse da burguesia”.

O acesso à moradia à população de baixa renda, ainda ocorria de forma precária e a partir de três tipos básicos: os cortiços, as favelas e os loteamentos periféricos, predominando a locação e a autoconstrução, com a expansão da periferia horizontalizada (D’OTTAVIANO, 2014).

A trajetória estatal quanto à experiência nacional de provisionamento de habitação para a população de baixa renda, desde seu início, mais particularmente em 1946, deu-se com a criação da Fundação da Casa Popular (FCP), passando pelos programas adotados a partir do regime militar, com a extinção da FCP e a criação do Sistema Financeiro de Habitação (SFH) em 1966 e o Banco Nacional da Habitação (BNH), seguido do Serviço Federal de Habitação e Urbanismo (SERFAU), que, por duas décadas (1966-1986), responsabilizaram-se pela política habitacional brasileira. (D’OTTAVIANO, 2014).

Ao mesmo tempo em que se responsabilizava pela produção de moradias, combinando investimento público com regulação, o Estado garantia “a estruturação de um mercado imobiliário capitalista”, mas apenas para uma parcela restrita da população,

relegando aos demais, as opções pelos cortiços, favelas ou os loteamentos ilegais. (MARICATO, 1996, p. 46).

Bolaffi, (1979) destaca que em 1965 a habitação popular e a necessidade de planos físicos e econômicos locais e regionais destinados a por um fim ao caos da vida urbana brasileira teriam sido incluídos pelo Governo, no elenco de problemas prioritários da nação.

Identificar a habitação como um problema nacional, segundo Bolaffi, (1979), também foi uma escolha do Estado a partir de 1964; um mecanismo para conservar o apoio das massas populares ao novo regime; uma espécie de compensação à pressão pelo arrocho salarial numa tentativa de conter a inflação.

Refletindo sobre a política habitacional, Bonduki (2008, p. 74) ressalta que não haveria como exigir que o SFH financiasse o número de moradias na quantidade necessária, mas que um equívoco foi cometido, consistente na captação de todos os recursos para a produção da casa própria pelo sistema formal de construção civil e sem apoio à outras alternativas, “que incorporasse o esforço próprio e a capacidade organizativa das comunidades”), exatamente como seria repetido com o MCMV.

Além do mais, naquele sistema estava incutida a ideia de captação de recursos do setor privado (através do FGTS de 8% sobre a folha salarial com desoneração dos custos da despedida), com ênfase em atividade econômica que supostamente resolveria um problema social, com efeitos multiplicadores retroativos de renda e emprego (BOLLAFI, 1979)<sup>87</sup>.

O setor da construção civil foi, assim, beneficiado com uma fonte de financiamento estável através do BNH, embora eliminando do acesso à casa própria as camadas de baixa renda, em decorrência dos rígidos pressupostos de sua gestão, que Bonduki (2008) relaciona: (i) administração autoritária; (ii) inexistência de participação na concepção dos programas e projetos; (iii) falta de controle social na gestão dos recursos; (iv) adoção da casa própria como única forma de acesso à moradia; ausência de estratégias para incorporar a processos alternativos de produção da moradia, como a autoconstrução, nos programas públicos; (v) utilização exclusiva de recursos retornáveis, sem fontes de subsídios e sendo adotados critérios de financiamento bancários.

---

<sup>87</sup> Esta atividade econômica era a construção civil, que geraria efeitos positivos “para trás” no que tange aos empregos, principalmente aqueles que requerem mão de obra menos qualificada (cimento, tijolos, vidro), mas não geraria efeitos positivos no que diz respeito à atividade industrial como um todo. (BOLLAFI, 1979, p. 48)

Muito tempo depois estes desajustes foram, em parte, corrigidos no MCMV. Como vimos, para a faixa de renda entre 0 e 3 salários mínimos, os subsídios eram significativos, quase integrais.

A “escolha” do governo, em verdade, nada mais representou do que um remédio para um problema conjuntural e que logo após 1967, quando contornada a inflação, a habitação popular passou a ser uma “prioridade secundária”, drenando-se para investimentos mais lucrativos, toda a poupança disponível. (BOLLAFI, 1979).

Com a crise do modelo econômico a partir do início dos anos 80, o SFH sofreu uma redução na sua capacidade de investimento pela diminuição dos recursos vertidos ao FGTS e pelo aumento na inadimplência dos mutuários. Ao lado dessa crise, cresciam os movimentos por moradia e, particularmente, Bonduki (2008) destaca a organização do movimento dos sem terra (urbano), reunindo as pessoas que não conseguiam ter acesso ao financiamento para aquisição da casa própria e o Movimento Nacional os Mutuários, reunindo os mutuários que não tinham mais condições de solver as prestações dos imóveis.

Ambos os movimentos pediam mudanças no sistema habitacional, unindo-se à luta pela abertura do regime militar e pela redemocratização do país.

A partir do início da redemocratização, verificada na década de 1980, particularmente com a extinção do BNH (1986)<sup>88</sup> e sua substituição pela Caixa Econômica Federal (CEF) como entidade financiadora, registrou-se uma tendência de direcionamento das propostas habitacionais para o mercado, notadamente a partir dos anos 1990.

Daí em diante adotaram-se mecanismos jurídicos e institucionais que prepararam o terreno para a ampliação e a consolidação da produção privada de moradias, inclusive para uma faixa de renda familiar que não era atendida pelo mercado formal (SHIMBÓ, 2010)<sup>89</sup>.

Na era Fernando Henrique Cardoso - FHC (1995-2003) adotou-se um novo sistema de captação financeira, o denominado Sistema Financeiro Imobiliário (SFI), com a priorização do crédito diretamente ao comprador; além dos programas nomeados Pró-moradia e Programa de Arrendamento Residencial (PAR), que se desenvolveram até a

---

<sup>88</sup> Bonduki (2004) registra que no período de funcionamento do extinto BNH, foram financiadas apenas 25% de todas as moradias construídas no Brasil.

<sup>89</sup> SHIMBÓ (2010) observa que o que se fez foi adotar uma política habitacional como o resultado de uma articulação de interesses políticos e econômicos, em que o Estado desempenha um papel central como legitimador dos interesses do capital.

nova política nacional de habitação iniciada em 2004, no primeiro mandato do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, (2002-2006).

A partir do governo Lula, a política adotada teve a intenção, justamente, de ampliar o mercado para os setores populares, otimizando-se os recursos públicos e privados investidos no setor habitacional. (Shimbó, 2010), no que se inserem o PAC 1 e o PAC 2, mais restritamente o Eixo Minha Casa, Minha Vida.

Consideramos que essas políticas são decorrências também das ações dos movimentos sociais por moradias e suas reivindicações junto ao Governo Federal para a provisão de políticas habitacionais.

Além da promoção do acesso à moradia própria, Singer (2014) aponta que a importância do MCMV está em que o subsídio público e o crédito concedido à habitação popular levou à contratação de trabalhadores na construção civil, o que foi um dos carros-chefes da retomada do emprego depois da onda de demissões no primeiro trimestre de 2009.

A obtenção da casa própria é uma fórmula encontrada como expediente de reprodução que permite ao ser humano subsistir em situações em que o salário se situa abaixo do seu custo de reprodução. É essencial eliminar gastos com moradia, seja através da autoconstrução, seja através de programas facilitadores de crédito às construtoras ou ao próprio comprador, aumentando a oferta de recursos públicos e privados, que incide imediatamente no setor da construção civil.

Na esteira deste estímulo, em 2010, o Governo lançou o PAC 2, com seis eixos, entre eles o Eixo Minha Casa, Minha Vida, envolvendo o financiamento de habitação e urbanização de assentamentos precários.

Quando do lançamento do PAC 1 em 2007, media-se um severo déficit habitacional, indicando-se um estoque negativo de mais de seis milhões de unidades habitacionais, considerando-se tal déficit a partir dos seguintes componentes: domicílios rústicos, domicílios improvisados, coabitação familiar, ônus excessivo com aluguel, domicílios alugados com adensamento excessivo de moradores por dormitórios.<sup>90</sup>

O quadro a seguir demonstra a evolução numérica do déficit habitacional em alguns dos anos do período de nossa análise.

---

<sup>90</sup> Estes são os componentes considerados pela Fundação João Pinheiro, instituição que, em parceria com o Programa das Nações Unidas

QUADRO 5: EVOLUÇÃO DO DÉFICIT HABITACIONAL EM MILHÕES E MILHARES PARA OS ANOS DE 2000, 2007, 2010, 2013 E 2014.

Ano	Déficit habitacional no Brasil	Déficit habitacional no Paraná
2000	7.222.645	265.815
2007	5.989.064	226.000
2010	6.940.691	287.466
2013	5.846.040	247.093
2014	6.068.061	257.531

FONTE: Fundação João Pinheiro

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Em 2000 o déficit era de 4.011.124 moradias, considerando-se os mesmos componentes. Em 2007, ano de lançamento do PAC 1, este número correspondia a 5.989.064.

No ano de 2010, a Fundação João Pinheiro (2013) apurou um déficit de quase sete milhões de unidades habitacionais e em 2013 este número foi reduzido para 5.846 voltando a se elevar para 6.068 em 2014.

Para atender a essa demanda por moradias, o PAC 2 incluiu o Programa Minha Casa, Minha Vida, que impactou o setor da construção civil em todo o território nacional, dada a demanda por trabalhadores nessa atividade.

A partir do quadro acima notamos que a adoção do MCMV não resolveu o problema histórico da falta de moradias, embora o tenha amenizado significativamente, se avaliarmos os dados do censo do ano de 2000 e os dados da estimativa populacional para 2014 pelo IBGE<sup>91</sup>.

Em 2000 o IBGE apontou uma população de 169 milhões de pessoas e em 2014 este número passou para 202 milhões de pessoas, o que representou um crescimento de 20% no número de habitantes. Considerando o percentual de crescimento da população em relação à redução do déficit habitacional entre o ano de 2000 e o ano de 2014, concluímos que em termos percentuais houve uma melhora, conforme consta do quadro a seguir:

<sup>91</sup> Utilizamos a Estimativa de População Residente no Brasil em 2014 porque o último censo demográfico é de 2010.

QUADRO 6: EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA ENTRE 2000 E 2014

Ano	População brasileira	Déficit habitacional	Percentual de déficit em relação à população
2000	169.000.000	7.222.645	4,27%
2014	202.000.000	6.068.061	3,00%

FONTE: IBGE (2014)

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

A eficiência, de modo evidente, não é plena. O programa, no entanto, consolidou-se como política urbana em nível nacional (Amore, 2015) e esteve na plataforma de todos os candidatos que concorreram ao cargo de Presidente da República no pleito de 2014, com metas mais ousadas, de construção de 3.000.000 de moradias, sendo que destas, 600.000 seriam construídas em 2017 (CBIC, 2017). O plano de entregar mais 3.000.000 de moradias reduziria à metade o déficit medido em 2014.

Lançado como um programa econômico, impactou de forma incontestável a economia nacional e, em especial a construção civil.

Dados do DIEESE apontam que o setor da construção civil representou 5,7% do Produto Interno Bruto (PIB) em 2012, com 7,8 milhões de ocupados, o que representava 8,4% de toda a população ocupada do país. A expansão decorreu do aumento dos investimentos públicos em obras de infraestrutura e em habitação a partir do PAC 1 em 2007 e do MCMV a partir de 2009. (DIEESE, 2013).

Não nos ateremos, nesse ponto da pesquisa, a uma análise minuciosa dos números relativos ao emprego no Brasil e no Paraná, mas os dados preliminares resumidos no quadro abaixo demonstram o crescimento considerável na ocupação de trabalhadores no setor.

QUADRO 7: EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGOS NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL

Ano	Brasil	Paraná
2000	1.094.528	64.528
2009	2.132.000	112.059
2013	3.094.153	159.678
2014	2.852.824	153.709

FONTE: MTE (2017)

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Os dados do Ministério do Trabalho e Emprego extraídos da RAIS indicam que o setor empregava 1.094.528 (Um milhão, noventa e quatro mil e quinhentos e vinte e oito) trabalhadores em 2000 e que em 2013 esse número alcançou 3.094.153 (Três milhões,

noventa e quatro mil e cento e cinquenta e três) trabalhadores. Uma alta expressiva, portanto.

No Estado do Paraná o número de trabalhadores formalmente empregados passou, nos mesmos anos, de 64.528 (sessenta e quatro mil, quinhentos e vinte e oito) para 159.678 (cento e cinquenta e nove mil, seiscentos e setenta e oito trabalhadores), acompanhando uma tendência nacional. (MTE, RAIS 2000-2013).<sup>92</sup>

Em 2014 houve uma queda no número de trabalhadores ocupados, em razão do desaquecimento que atingiu a economia brasileira, muito embora os investimentos do MCMV tenham sido mantidos.

Esses dados revelam que após uma década desfavorável, o setor voltou a crescer, muito por força das ações governamentais para a solução de problemas como a falta de moradia e o desemprego.

Mas o que nos interessa nesta tese é justamente analisar como esse cenário de aquecimento do setor refletiu para a categoria dos trabalhadores da construção civil leve no Estado do Paraná e como afetou sua ação coletiva nas negociações entabuladas em um período sob forte impacto de políticas de incentivo ao seu crescimento.

### 3.5 O EIXO MINHA CASA MINHA VIDA E O SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE

O eixo Minha Casa Minha Vida impactou diretamente o segmento de edificações ou a chamada construção civil leve. Dados do Ministério do Trabalho (2014) indicam que a evolução do estoque de trabalhadores na construção evoluiu de 1,05 milhões para 3,26 milhões em 10 anos (2003/2013)

Com a intenção de estimular a economia, gerar empregos e tentar minimizar o problema do déficit de habitações, o Governo Federal beneficiou diretamente o segmento, gerando milhares de empregos para trabalhadores pouco qualificados.

Após anos de baixo investimento em infraestrutura e habitações o Governo Federal voltou a investir fortemente em setores chaves para a economia, tal como é a construção civil e sua cadeia produtiva.

---

<sup>92</sup> Os dados no DIEESE não distinguem entre trabalhadores formais e informais. Os dados do MTE só consideram os trabalhadores formais.

Estes investimentos resultaram em avanços qualitativos, com a maior formalização de empresas e de empregos, conforme dados da CBIC.

A CBIC apontou um crescimento de 75,4% no número de empresas ativas e formais entre 2007 e 2011. Os gastos com salários atingiram 50 bilhões de reais e a média salarial no setor ficou em R\$ 1.305,00 em 2010 contra R\$ 945,00 em 2007. Os dados do IPEA (2014) apontam que para cada R\$ 1 milhão investidos no MCMV são mantidos 32 postos de trabalho na construção civil, o que em 2013 representou 1,3 milhões de postos de trabalho, representando 2,3% da força de trabalho formalizada na economia brasileira.

Não vamos nos ater aqui, na exposição dos dados que envolvem o segmento, o que será elaborado ao longo da pesquisa.

Contudo, a resumida indicação já demonstra uma melhora significativa nos resultados para o segmento, o que abordaremos a partir de agora.

### 3.6 A AÇÃO COLETIVA NO CENÁRIO DE CRESCIMENTO ECONÔMICO

O quadro econômico mais favorável impulsionou a ação das entidades sindicais obreiras e também estimulou o exercício do direito de greve como mecanismo de pressão sobre o patronato.

A série de greves no setor privado que se seguiu no período de 2005 a 2013, no qual vigorou uma política econômica alavancada pelo Estado e pelo Plano de Aceleração do Crescimento (PAC) a partir de 2007 foi a seguinte, como acompanhamos no quadro para o referido período.



**QUADRO 8: NÚMERO DE GREVES E AS REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES EM GERAL NO PERÍODO 2005/2013**

<b>Ano</b>	<b>Número de greves</b>	<b>Motivação/razões</b>
2005	299	Reajuste salarial/Plano de Cargos e Salários/Auxílio alimentação
2006	320	Reajuste salarial/Auxílio alimentação/Plano de Cargos e Salários
2007	316	Reajuste salarial/Auxílio alimentação/Plano de Cargos e Salários
2008	411	Reajuste salarial/Auxílio alimentação/PLR <sup>93</sup>
2009	518	Reajuste salarial/Auxílio alimentação/PLR
2010	446	Reajuste salarial/Auxílio alimentação/PLR
2011	554	Reajuste salarial/Plano de Cargos e Salários/Auxílio alimentação
2012	873	Reajuste salarial/alimentação/Plano de Cargos e Salários
2013	2050	Reajuste salarial/Auxílio alimentação/Melhores condições de trabalho

FONTE: DIEESE, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Neste quadro optamos por indicar para cada ano, as três reivindicações mais importantes. Abaixo dessas, há outras mais, tais como: cumprimento dos acordos, cumprimento da lei, condições de trabalho, atraso salarial, isonomia salarial, assistência médica, redução de jornada, adicional de horas extras.

Chama a atenção no quadro que a partir de 2008 e até 2010 há uma demanda acentuada pela inclusão da PLR (Participação nos Lucros e Resultados) nas negociações.

De 2004 a 2009, segundo o DIEESE, 80% das categorias obtiveram resultados positivos nas negociações salariais. Este índice subiu para 93% no primeiro semestre de 2014 e somente em 2012 a ocorrência de aumento real foi superior ao primeiro semestre de 2014.

Considerando-se os setores da indústria, do comércio e de serviços, não houve uma ampla variação nos índices de negociações salariais, cujos resultados ficaram acima do INPC-IBGE.

Segundo o DIEESE (2014, p. 5), nos três setores as negociações salariais permitiram aumentos reais de 1,55% na Indústria; de 1,57% no Comércio e de 1,51% nos Serviços.

Pelos índices apurados, é possível afirmar que as negociações coletivas de trabalho foram positivamente impactadas a partir de 2004, com a recomposição do poder

<sup>93</sup> PLR - Participação nos Lucros e Resultados. É a possibilidade de o empregador instituir a distribuição dos lucros entre os trabalhadores, sempre através de Acordo Coletivo de Trabalho celebrado com a entidade sindical obreira, em razão do disposto pelo art. 7º., XI da Constituição Federal.

de compra do salário do trabalhador, em contraponto ao que ocorreu até 2003 (Krein e Teixeira, 2014), embora a reivindicação por reajustamento tenha continuado sempre como uma prioridade na pauta das greves realizadas no período de 2005 a 2014.

Segundo o DIEESE, em 2012, 94,6% das negociações previram reajuste acima da inflação.

Fica evidenciado um protagonismo dos trabalhadores na luta por melhores condições de trabalho, ainda que uma parte da literatura aponte um contracionismo e uma fragmentação no sindicalismo brasileiro, mais precisamente a partir dos anos 1990.

Não nos cabe nesse trabalho discutir, pormenorizadamente, os inúmeros fatores que implicaram no que Bridi (2005) apontou como crise no sindicalismo e não propriamente crise do sindicalismo em face de sua abrangência extrapolar a instituição sindical.

Precisamos verificar se esses fatores e entre eles, proeminentemente, a reestruturação produtiva, que Araújo e Oliveira (2014) dizem ter mudado significativamente o perfil da mão de obra que permaneceu empregada, ao mesmo tempo em que ampliou a heterogeneidade interna entre os trabalhadores são aplicáveis ao segmento da construção civil leve, ante suas singularidades quando o comparamos com outros segmentos industriais, dos quais parte da literatura se ocupou, tais como os metalúrgicos das montadoras no Paraná, os bancários, os comerciários e os químicos em São Paulo.

Esta análise é realizada em capítulo próprio, em que abordamos as características do segmento e as implicações das transformações advindas da reestruturação produtiva a que nos referimos.

Quanto àquelas categorias mencionadas, Bridi (2005) realizou abordagens em que considerou um possível cenário de crise no sindicalismo a partir da absorção de novas tecnologias e novas formas de organização e gestão de mão-de-obra, idealizadas pelo discurso neoliberal que conduz em seu âmago a desmontagem do direito do e ao trabalho.

Para essa autora, o cenário que se formou, conjugou a mudança de eixo na economia da esfera industrial para a financeira, com a mundialização do capital e como reflexo, a necessidade de uma reorientação para a regulação do trabalho, seja pelas organizações de trabalhadores, seja pelos Estados. No que concerne à ação dos trabalhadores frente às montadoras no Estado do Paraná, Bridi (2005) enfatiza que os Acordos Coletivos celebrados permitem “relativizar as proposições generalizantes de crise de mobilização”. Quer dizer, houve uma reinvenção da ação sindical como reflexo

do rearranjo imposto pelo capital na arena das relações de trabalho, que se configura como “um campo de tensão contínuo entre as forças de mercado e as normas sociais e institucionais que buscam a desmercadorização da força de trabalho” (FERRAZ e BRIDI, 2014).

No que se refere ao balanço efetuado por Krein e Teixeira (2014)<sup>94</sup>, os autores analisam uma tendência de avanço na pulverização da organização sindical, que implicou na elevação do número de instrumentos levados para registro junto ao Ministério do Trabalho. Os autores relembram, contudo, que nesse crescimento precisa ser considerado que a tendência à descentralização também se deveu aos contínuos processos de desmembramento por categoria ou por base territorial.

No contexto da pulverização, Cardoso (1999, p. 78) acrescenta um aspecto até então inédito no debate, qual seja, o da extensão territorial e o da diversidade do Brasil, em que “as populações trabalhadoras estão sujeitas as (sic) mais variadas formas de submissão no trabalho”. Por essas características, Cardoso enxerga na pulverização um caráter civilizatório, concretizado na criação de instituições sindicais por parte dos trabalhadores em regiões em que estariam à mercê do poder empregatício ilimitado ou, quando muito, sob a égide da legislação trabalhista estatal<sup>95</sup>.

Voltando à tendência da negociação coletiva hoje, Krein e Teixeira (2014) concluíram que houve uma inflexão na década de 2000, comparativamente à década de 1990. Segundo os autores, as negociações não conseguiram reverter os processos flexibilizatórios do trabalho, mas lograram obter a recomposição do poder de compra dos trabalhadores, mais precisamente a partir de 2003, aproveitando-se um cenário economicamente favorável, em relação direta com a política de valorização do salário mínimo. Os autores identificam neste contexto, movimentos contraditórios de avanços em alguns aspectos e recuos em outros.

Em síntese, verificamos que o cenário econômico e as opções políticas e econômicas das distintas épocas sempre implicaram em reflexos para os processos de negociação coletiva, impulsionando-os ou os fazendo recuar. As partes envolvidas nessa dinâmica, em suas ações, são impactadas por aquelas opções, agindo, ora com mais rigor

---

<sup>94</sup> Krein e Teixeira analisaram as negociações coletivas entabuladas por quatro categorias no Estado de São Paulo: bancários, metalúrgicos, comerciários e químicos.

<sup>95</sup> Cardoso admite, porém, que a criação de sindicatos não significa, obrigatoriamente, que os trabalhadores estejam organizados e suspeita, inclusive, que “a explosão do ritmo de criação de sindicatos pós-1992 esteja ocorrendo justamente naqueles setores menos estruturados do mercado de força de trabalho, isto é, seriam em sua maioria sindicatos ‘fantasmas’ de trabalhadores autônomos e avulsos em geral e, em parte, de trabalhadores rurais” (CARDOSO, 1999, p. 78).

na defesa e na conquista de direitos, ora proporcionando maiores alternativas à competitividade.

Após essa breve exposição das tendências dos processos de negociação coletiva, passamos agora a analisar e a entender quem são as entidades que se ocupam dessa dinâmica, que denominaremos sujeitos e atores da negociação coletiva.

## **CAPÍTULO IV – O SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO CONTEXTO NACIONAL E NO CONTEXTO ESTADUAL**

O segmento da construção civil leve, também denominado subsetor de edificações está inserido, como veremos mais adiante, em um macro setor que abrange uma série de atividades econômicas, compondo uma cadeia produtiva que em 2014 ocupou mais de onze milhões de trabalhadores, entre informais e formalmente empregados.

Especificamente o setor da construção civil, que além da construção civil leve também abrange a construção pesada (grandes obras de infraestrutura) e serviços especializados da construção passou a receber incentivos do Governo Federal desde o ano de 2007. Particularmente a partir de 2010, no primeiro mandato da presidenta Dilma Rousseff, o segmento da construção civil leve recebeu especial atenção e incentivos com vistas a dar cumprimento a um dos itens dos Programas de Governo, de ambos os presidentes, qual seja, suprir o déficit habitacional para as populações de baixa renda e gerar emprego.

A necessidade de gerar empregos e ao mesmo tempo suprir a demanda por habitação para a população de baixa renda deu origem ao Minha Casa Minha Vida (MCMV) como um dos inúmeros programas inseridos em um Plano bem mais abrangente, que é o PAC.

Nossa hipótese é que o segmento da construção civil leve foi direto e positivamente impactado pelo MCMV em vários aspectos, entre os quais a melhoria nas condições de trabalho até então vivenciadas, em decorrência de uma opção política do Estado que resolveu combinar desenvolvimento, construção de moradias populares a baixo custo e geração de empregos.

Nesta perspectiva, é necessário conhecer o setor da construção civil e o seu segmento mais impactado pelo MCMV, que é o segmento da construção civil leve, e na sequência analisamos se as condições de trabalho foram alteradas pelo novo cenário que se formou e em caso afirmativo, como se deram as mudanças.

#### 4.1 CONFIGURAÇÕES DO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL E DO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE

A indústria da construção civil leve tem sido, historicamente, um dos mais importantes setores da economia nacional. Emprega grandes contingentes de trabalhadores, absorvendo mão de obra de baixa qualificação (OLIVEIRA, 2010).

Globalmente, a construção civil representa 9% do PIB mundial e é o maior empregador industrial na maioria dos países, somando em torno de 7% de todos os empregos. (MAIA, 2014).

No Brasil, o segmento da construção civil leve representou 5,7% do PIB para o ano de 2012, com 7,8 milhões de pessoas ocupadas no ano de 2011, o que representou 8,5% de toda a população ocupada no país. O faturamento anual girou em torno de R\$ 180 bilhões (DIEESE, 2013).

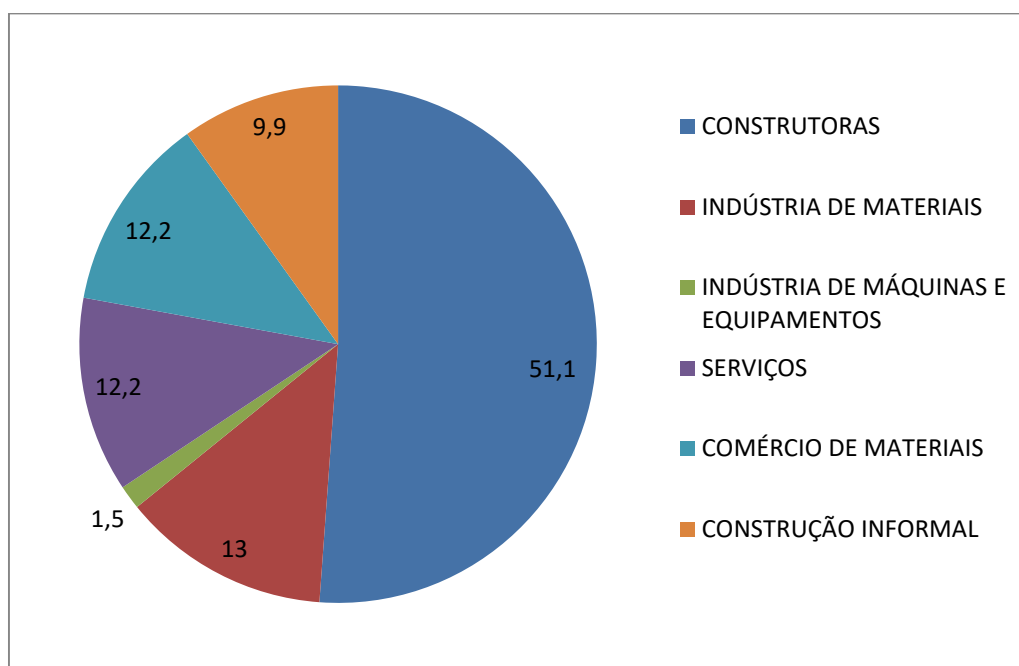
Considerando-se o *Construbusiness*<sup>96</sup>, ou seja, toda a cadeia produtiva conforme a classificação elaborada no setor, a partir de 1996 é possível contar 6,4 milhões de trabalhadores formais. Se considerarmos os trabalhadores por conta própria, os trabalhadores sem carteira assinada e os aprendizes, são 11,4 milhões de trabalhadores, o que representa 8,6% da população ocupada no país (CONSTRUBUSINESS, 2014, p. 16).

A figura a seguir mostra a participação do *Construbusiness* na economia:

---

<sup>96</sup> *Construbusiness* é a designação criada pelo setor da indústria da construção civil que considera o encadeamento das atividades do processo produtivo desde o momento em que o projeto construtivo sai do papel e chega ao canteiro de obras, incluindo-se a produção e a comercialização de materiais de construção, os bens de capital para a construção, que antecedem as atividades de construção de edificações e de construção pesada e os diversos serviços sequenciais (CONSTRUBUSINESS, 2014).

FIGURA 2: CONFORMAÇÃO DO *CONSTRUBUSINESS* NA ECONOMIA, CONSIDERANDO-SE O PIB – 2014.



FONTE: Construbusiness, 2014.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Considerando-se sua participação no PIB, para o ano de 2001, por exemplo, o macro setor representado pelo *Construbusiness*, foi responsável por 15,6%, sendo que 10,3% referiram-se ao segmento da construção civil leve e da construção civil pesada. Dentro desse segmento, a construção leve ou de edificações foi responsável por um montante em 6% e 9% do PIB nacional (MDIC, 2003, p.10).

Em 2003 o *Construbusiness* representou 18% do PIB e em 2014 o macro setor representado pelo *Construbusiness* foi responsável por 14,5% do PIB, com investimentos de R\$ 406 bilhões, contra R\$ 207 bilhões investidos em 2007, gerando um crescimento medido em 6,1 pontos percentuais acima da inflação entre 2007/2014 (CONSTRUBUSINESS, 2003, p. 5 e CONSTRUBUSINESS 2014).

A figura acima demonstra que de todos os segmentos que compõem o macro setor, a construção foi a que mais contribuiu na participação para o PIB, com 51,1% das atividades.

Os números no setor são muito expressivos, mas para além da importância econômica, a construção civil leve exerce relevante papel social, consubstanciado principalmente em dois aspectos, quais sejam: a geração de empregos e a redução do déficit habitacional.

De outro lado, o setor da construção é o que gera mais recolhimento de impostos dentro de um processo produtivo, além de depender muito pouco de importações. Os estudos encomendados pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio apontam que menos de 2% da sua demanda depende de insumos importados (MDIC, 2003, p. 13).

Considerando-se a CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), no período de 2007/2012, por exemplo, o segmento da construção civil leve foi o que teve o maior crescimento (32,2%). O aumento no número de empresas no segmento da construção pesada importou em 13,8% e o segmento de serviços especializados praticamente manteve-se estável, com um crescimento negativo de 0,2% (PAIC, 2012, p. 28).

A tabela a seguir mostra a evolução do número de indústrias de construção civil leve, considerando-se o segmento conforme a classificação da CNAE. São consideradas as empresas com uma ou mais pessoas ocupadas.

**TABELA 2: DEMONSTRA A EVOLUÇÃO NO NÚMERO DE EMPRESAS NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO BRASIL ENTRE 2001 E 2012**

<b>Ano</b>	<b>Número de empresas</b>
2001	97.738
2002	102.039
2003	97.190
2004	96.604
2005	96.662
2006	109.426
2007	117.460
2008	135.164
2009	147.175
2010	172.703
2011	195.954
2012	208.537
2013	223.773
2014	237.919

FONTE: MTE, 2014.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Os dados da tabela demonstram um crescimento significativo no número de empresas de construção civil leve no período analisado (2001/2014). Entre 2001 e 2006 esse crescimento alcançou 123,71%. Quando do lançamento do PAC em 2007 e até 2014 o percentual de crescimento elevou-se para 202,56%.



Segundo o *Construbusiness* de 2014 este crescimento também importou em um maior grau de investimento pelas construtoras, que passou de R\$ 133 bilhões em 2007 para R\$ 224 bilhões em 2014.

No que tange à população ocupada no setor, os dados da RAIS informam que no Brasil, em 2014, contavam-se 3.094.153 empregados em todo o setor, sendo 1.150.056 na construção civil leve. (MTE, 2014).

No Paraná, dados da RAIS contabilizaram para o setor como um todo, ou seja, englobando todos os segmentos, 159.760 (cento e cinquenta e nove mil, setecentos e sessenta) trabalhadores formais, sendo que na construção leve foram contabilizados 61.501 (sessenta e um mil, quinhentos e um) trabalhadores formais para o ano de 2013(MTE, 2014).

No ano de 2014, a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná contabilizou 106.323 trabalhadores formalmente empregados. (FETRACONSPAR, 2015). Os dados da RAIS e da FETRACONSPAR consideram apenas os trabalhadores formalmente empregados, quer seja, com registro de seus contratos em CTPS.

O quadro a seguir demonstra a composição da força de trabalho no Paraná, considerando-se o setor da construção civil, que abrange a construção pesada e os serviços especializados da construção entre 2001e 2014 e o segmento da construção civil leve.

**QUADRO 9: EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGOS NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL E NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO PARANÁ**

<b>Ano</b>	<b>Número de empregos Construção Civil</b>	<b>Número de empregos Construção Civil Leve</b>
2001	64.528	48.200
2002	63.371	47.667
2003	60.408	48.095
2004	55.012	43.327
2005	55.481	44.478
2006	56.931	44.479
2007	65.655	29.668
2008	76.800	34.620
2009	97.194	43.106
2010	112.059	45.778
2011	136.051	60.805
2012	146.059	64.577
2013	159.676	65.292
2014	159.760	61.501

FONTE: MTE, 2014

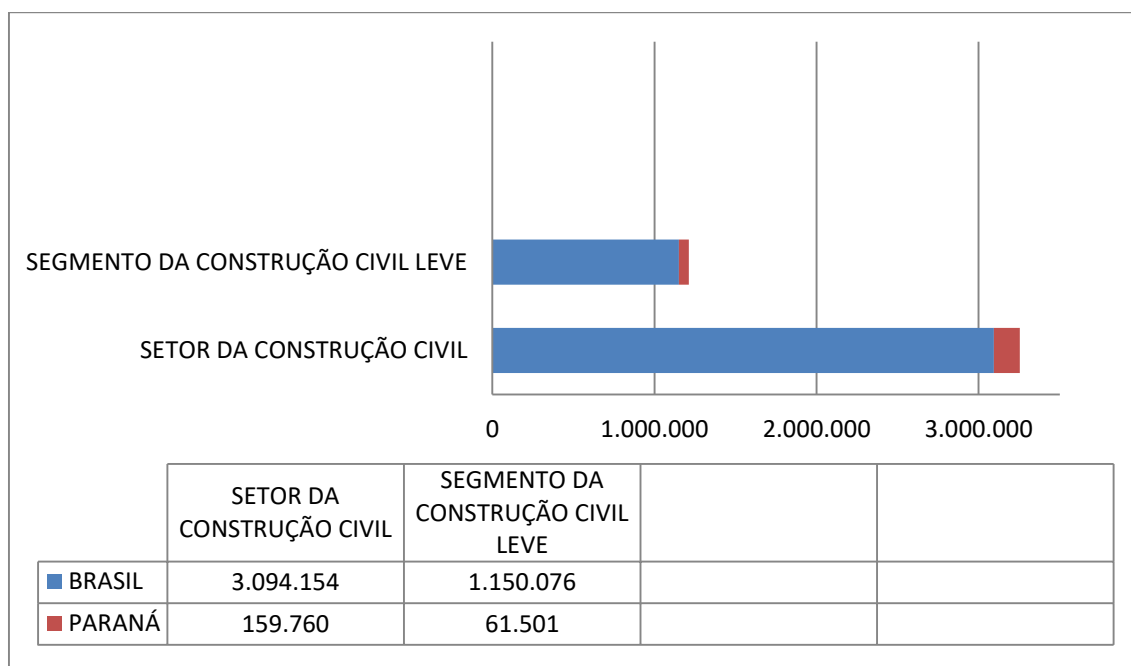
ELABORAÇÃO: GOMES, M.C.

Como mostram os dados do quadro, a partir do ano de implantação do PAC em 2007, o número de empregos aumentou quase uma vez e meia (em torno de 143%).

Os dados de 2007 e 2014, por exemplo, revelam o crescimento do emprego foi de 107%. Considerando que os números de emprego foram ainda maiores nos anos de 2012 e 2013, podemos afirmar que o crescimento industrial e a geração de empregos foi uma realidade por anos seguidos e mais intensamente entre 2010 e 2014.

Se considerarmos essa força de trabalho no âmbito nacional no setor da construção civil e no segmento da construção civil leve, em comparação ao âmbito estadual, temos o gráfico que segue.

**GRÁFICO 2: TOTAL DE TRABALHADORES NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL E NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO BRASIL E NO PARANÁ NO ANO DE 2014**



O quadro 3 informa que no setor, exceto quanto aos anos de 2004 e 2005 o número de empregos teve uma trajetória ascendente e que se acentuou consideravelmente a partir de 2007, ano da implantação do PAC.

Entre 2001 e 2007 houve um crescimento pífio no número de empregos no setor da construção civil no Paraná, de apenas 0,01%. Já entre 2007 e 2014 o crescimento foi de 243,33%.

No segmento da construção civil leve, diretamente impactado pelo MCMV, o número de trabalhadores formalmente empregados cresceu 207,29% entre 2010 e 2014.

Se considerarmos os percentuais de crescimento ou de decréscimo, teremos a seguinte tabela:

**TABELA 3: PERCENTUAIS DE CRESCIMENTO NO NÚMERO DE EMPREGOS NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO PARANÁ PARA O PERÍODO 2001/2014**

<b>Ano</b>	<b>Número de empregos</b>
2001	
2002	-0,01%
2003	0,08%
2004	-0,09%
2005	0,02%
2006	-
2007	-0,33%
2008	16,69%
2009	24,51%
2010	6,19%
2011	32,82%
2012	6,20%
2013	1,10%
2014	-50,00%

FONTE: MTE, 2014.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Como mostram os dados, entre 2007 e 2013, o crescimento foi positivo, assinalando a forte relação entre o plano de governo e os dados do mercado de trabalho no setor.

**TABELA 4: PERCENTUAIS DE CRESCIMENTO NO NÚMERO DE EMPREGOS NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO PARANÁ PARA O PERÍODO 2001/2014**

<b>Ano</b>	<b>Número de empregos</b>
2001	
2002	-0,01%
2003	0,08%
2004	-0,04%
2005	0,08%
2006	0,01%
2007	22,97%
2008	16,97%
2009	26,55%
2010	15,29%
2011	21,42%
2012	7,35%
2013	10,37%
2014	-0,01%

FONTE: MTE, 2014.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Da mesma forma que na tabela anterior, no caso da construção civil leve, entre 2007 e 2013, o número de empregos foi positivo, com crescimentos que variavam ano a ano, mais mantendo um percentual positivo entre 7,35% (2012) e 26,55% (2009).

Em outros termos, podemos dizer que os dados mostram que quase 38% de todos os empregados da construção concentram-se no segmento leve ou de edificações, sendo o restante dividido entre os outros segmentos.

Segundo o DIEESE, em seu estudo sobre o setor, o melhor desempenho foi alcançado em 2010, em que a taxa de crescimento foi medida em 11,6%, decorrente da combinação de fatores como o aumento de crédito, a queda nas taxas de juros, os programas de investimento público, a redução de impostos, o aumento na renda dos ocupados e o aumento da massa salarial. (DIEESE, 2012).

O *Construbusiness* 2014 considera que o retorno da estabilidade e do crescimento econômicos a partir de 2003 provocaram mudanças de forma gradativa no setor, através do aumento dos investimentos pelo Governo Federal, inclusive pela expansão do crédito destinado à construção. O *Construbusiness* 2014 consolidou os dados relativos ao ano de 2014, apontando que os investimentos em obras importaram, em 2007, o valor de R\$ 205 bilhões e em 2014, R\$ 460 bilhões, o que representa um crescimento de 12,2% ao ano (CONSTRUBUSINESS, 2014).

Em agosto de 2014, em ranking elaborado e divulgado pelo SINDUSCON/PR (2014), verificamos que das cinquenta maiores indústrias de construção civil brasileiras, apenas cinco tem como atividade exclusiva a construção leve. As demais exercem atividades nos três segmentos do setor.

Descrevemos o ranking, a partir da maior para a menor empresa, indicando o Estado de origem, os segmentos em que atuam e o número de empregados que possuem, na tabela seguinte.

QUADRO 10: RANKING DAS CINQUENTA MAIORES INDÚSTRIAS NO SETOR:

Posição	Indústria	Estado	Segmentos de Atuação*	Número de Empregados
1	Norberto Odebrecht	RJ	ABCDEFGHIJKLMNOPQRTUV	125.750
2	Andrade Gutierrez	MG	ABCDEFGHIJKMNO	14.400
3	OAS	SP	ABCDEFGHIJKLMNOPQRTUV	122.383
4	Camargo Corrêa	SP	ABCDEFGHIJKMNOQT	32.524
5	Queiroz Galvão	RJ	ABCDEGIMO	16.894
6	Galvão Engenharia	RJ	ABCDEFGHIJKMO	5.021
7	Construcap	SP	ABCDEFGHIJKLMNOPQRTUV	6.601

<b>Posição</b>	<b>Indústria</b>	<b>Estado</b>	<b>Segmentos de Atuação*</b>	<b>Número de Empregados</b>
8	MRV Engenharia	MG	OS	19.075
9	Racional Engenharia	SP	LQTUV	652
10	ARG	MG	ABCDEIKOPQRST	3.576
11	Carioca Engenharia	RJ	ABCDEFGHJKLMOPQSTU	3.000
12	Direcional Engenharia	MG	OPQRSV	15.119
13	Mendes Junior	SP	ABCDEFGHJKLMNPOQRTUV	8.998
14	Método Engenharia	SP	AJLOPQTUV	661
15	Construtora Barbosa Mello	MG	ABCEHIKMNOQT	5.585
16	Eztec	SP	PQS	364
17	Constran	SP	ABCDEIJKMNO	1.400
18	Wtorre Engenharia	SP	ADOPQRSTU	941
19	Via Engenharia	DF	ACIJMOPQRSTU	3.081
20	Hochtief do Brasil	SP	BLPQTUV	546
21	Techint Engenharia e Construção	SP	BFGK	22.000
22	Moura Dubeux Engenharia	PE	QSV	6.500
23	Rio Verde Engenharia	SP	DHJOPQRSTUV	2.567
24	C.R. Almeida	PR	ABCDEIJKLMNOQ	2.526
25	Encatso Construções	SP	ABCIJKOR	1.520
26	S.A. Paulista	SP	ABCDIJ	1.506
27	Paranasa	MG	HPQRSTUV	3.500
28	Construtora Aterpa M. Martins	MG	O	167
29	Thá Engenharia	PR	PQRSTUV	665
30	Plaenge	PR	PQS	1.406
31	Integral Engenharia	MG	ABCDEIKLNOTU	4.119
32	Toniolo, Busnello	RS	ABCDEIJMO	2.958
33	Mascarenhas Barbosa Roscoe	MG	ABHI	2.593
34	Bueno Netto Construções	SP	PQRSTUV	265
35	Marquise	CE	ABDGIJOPQUESTUV	-
36	Sertenge	RJ	ADOPQRSTUV	7.386
37	J. Malucelli Construtora	PR	BEIN	2.037
38	Leão Engenharia	SP	ABIJOR	2.129
39	Cowan	MG	ABCEIJKMO	2.146
40	Emccamp Residencial	MG	PRS	1.269
41	EMSA	GO	ABIKNO	2.443
42	Matec Engenharia	SP	PQTUV	435
43	Joaão Fortes Engenharia	RJ	PQRSU	951

Posição	Indústria	Estado	Segmentos de Atuação*	Número de Empregados
44	Pacaembu Empreendimentos e Construções	SP	R	359
45	A. Yoshi Engenharia	PR	PQS	2.488
46	Patrimar	MG	PQ	381
47	Pernambuco Construtora	PE	ABCDIMOPQRSTUV	2.640
48	TODA	SP	QTU	432
49	CESBE	PR	ABCEIJNOPQTUV	3.000
50	U & M Mineração e Construção	RJ	ABDEHIJO	1.066

FONTE: Câmara Brasileira da Indústria da Construção

ELABORAÇÃO: GOMES. M. C.

\* Ver no quadro abaixo o que representa cada letra

Convém saber que as atividades exercidas e constantes da coluna 4 do quadro anterior são classificadas segundo as letras do alfabeto, com a correspondência constante do quadro abaixo:

QUADRO 11: RELAÇÃO ENTRE O CÓDIGO ALFABÉTICO E AS ATIVIDADES DAS CINQUENTA MAIORES EMPRESAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL

Código alfabético	Atividade
A	Obras rodoviárias
B	Usinas hidrelétricas e barragens
C	Túneis
D	Obras portuárias
E	Obras ferroviárias
F	Usinas nucleares
G	Plataformas
H	Instalações petrolíferas
I	Pontes e viadutos
J	Aeroportos
K	Oleodutos e gasodutos
L	Telecomunicações
M	Obras metroviárias
N	Linhas de transmissão
O	Obras de saneamento
P	Edifícios residenciais
Q	Edifícios comerciais
R	Condomínios residenciais
S	Incorporações
T	Edificações para fábricas
U	Shopping centers
V	Hotéis.

FONTE: Câmara Brasileira da Indústria da Construção

ELABORAÇÃO: GOMES. M. C.

Pela descrição do quadro, observamos que das cinco empresas entre as cinquenta maiores que exercem atividade exclusiva na construção civil leve, duas são paranaenses; a A. Yoshi Engenharia Ltda. e a Plaenge Empreendimentos Ltda., estabelecidas na cidade de Londrina.

Elaborando-se a classificação por segmentos de atividade econômica de acordo com a CNAE 2, obtemos os números constantes da seguinte tabela:

TABELA 5: QUANTIDADE DE ESTABELECIMENTOS POR GRUPOS DE ATIVIDADE ECONÔMICA EM 2014

<b>Local</b>	<b>Brasil</b>	<b>Região Sul</b>	<b>Paraná</b>
Incorporações	16.913	4.627	1.410
Construção de edifícios	97.410	23.494	8.639
Construção de rodovias	8.060	1.986	710
Obras de infraestrutura	4.086	779	299
Demolição e preparação de terrenos	13.206	2.189	895
Instalação elétrica e hidráulica	9.234	2.438	871
Obras de acabamentos	24.769	5.874	2.049
Outros serviços especializados	22.629	5.768	2.370
Serviços especializados	27.466	7.789	3.340
<b>Total</b>	<b>223.773</b>	<b>54.944</b>	<b>205.583</b>

FONTE: CBIC, 2014.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Considerando-se a evolução a partir de 2000 e até 2013, houve um crescimento de 64,5% no número de empresas no segmento da construção civil leve, na tabela indicado como construção de edifícios, impulsionado pelos estímulos do Governo Federal através de programas específicos, adotados para a geração de empregos e redução do déficit habitacional.

Restritamente ao Estado do Paraná, Pessoa e Maia (2010) realizaram estudos sobre o desempenho do setor entre 2000 e 2010. Nesse acompanhamento, mostraram que o setor cresceu, em média, 1,6% entre 2003 e 2009, contra os 3,1% da construção nacional e que embora tenha havido retração no ano de 2009, em razão da crise de 2008, ainda houve expansão, comparativamente à construção civil brasileira, de 1,8%.

Conforme Maia (2014, p.24), existe sempre uma forte ligação entre as políticas econômicas e os ciclos de produção na indústria da construção, uma vez que em momentos de expansão, este é o setor que “puxa” a economia como um todo.

E “puxa” a economia porque gera um expressivo efeito multiplicador nas cadeias produtivas que lhe antecedem e sucedem. Do ponto de vista da importância social, os estudos elaborados na Escola Politécnica da USP concluíram que há dois aspectos

relevantes a serem destacados. O primeiro é o relacionado à geração de empregos e o segundo está relacionado ao elevado déficit habitacional, fruto da severa crise que atingiu o setor ao longo da década de 1980 e início dos anos 1990 (NEVES CRISTO, s/d).

Em um contexto de desemprego e severo déficit habitacional concentrado nas camadas de baixa renda o Governo Federal construiu uma agenda de Estado com o PAC, com o programa Bolsa Família e com o aumento do salário mínimo, que Ricci diz ser mais uma “plataforma inicial” para o desenvolvimento. (RICCI, p. 110).

Fato é que através desta agenda, o segmento se beneficiou amplamente, ao mesmo tempo em que gerava empregos e contribuía para diminuir o problema da habitação popular.

A CBIC – Câmara Brasileira da Indústria da Construção aponta um crescimento extraordinário do setor a partir de 2005 e que prosseguiu até 2009, mas adverte que já a partir de 2004 iniciava-se um período de crescimento com forte participação empresarial e que pode ser seccionado em duas etapas. Um primeiro momento de crescimento teve início em 2003 e foi até 2006, quando ocorreram mudanças institucionais que posteriormente serviriam de fundamento para o período em que se mediram os maiores índices de crescimento. O segundo período começou em 2006 e foi até 2009, quando as mudanças institucionais foram consolidadas através da criação e da implementação do PAC e, mais tarde, com o MCMV. (CBIC, 2009).

Conforme o balanço do PAC 2, divulgado pelo Governo Federal em 11.12.2014, o Programa Minha Casa Minha Vida entregou 2.750.000 unidades habitacionais e financiou 1.917.287 contratos, além de desenvolver 1.605 empreendimentos em assentamentos precários.

Para o Estado do Paraná o investimento importou em R\$ 51,71 bilhões de reais entre 2011 e 2014, sendo que deste valor, R\$ 21 bilhões foram destinados ao MCMV. Para o período posterior a 2014 estavam previstos investimentos de R\$ 15,65 bilhões de reais, sendo R\$ 424,500 milhões para o MCMV. Outros eixos do PAC também receberam investimentos, mas nenhum deles foi tão beneficiado como o MCMV, como é possível verificar no quadro abaixo:



QUADRO 12: INVESTIMENTOS DO PAC 2 NO ESTADO DO PARANÁ POR EIXO – EM BILHÕES

<b>Eixo do PAC</b>	<b>2011/2014</b>	<b>Pós 2014</b>
Transportes	2.071,32	2.245,71
Energia	7.190,98	1.151,84
Comunidade Cidadã	439,7	451,47
MCMV	21.465,33	424,56
Água e Luz para Todos	306,88	638,83

FONTE: BALANÇO PAC 2 (2014)

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Os recursos investidos no Paraná se desdobraram para as duas formas de crédito para a aquisição da unidade habitacional. O subsídio e o financiamento através do SBPE, como já explicitado neste trabalho.

Coube à Caixa Econômica Federal ser o órgão gestor dos recursos para o MCMV, empregando-os nos projetos apresentados pelas construtoras com projetos de produção de empreendimentos para a alienação dos imóveis, construídos em terrenos indicados pelo Estado ou municípios.

O quadro abaixo demonstra como foram repartidos os investimentos destinados ao Paraná:

QUADRO 13: REPARTIÇÃO DOS INVESTIMENTOS DESTINADOS AO PARANÁ 2011/2014 – EM BILHÕES

<b>Tipo</b>	<b>2001/2014</b>
MCMV	4.084,35
SBPE	17.084,22
Urbanização de Assentamentos Precários	296,76
Total	21.465,33

FONTE: BALANÇO PAC 2 (pac.gov.br, acesso em 18.02.2017)

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Com este valor em investimentos, o Governo Federal entregou 1,7 milhões de moradias no Brasil, sendo 240.624 mil unidades habitacionais no Estado do Paraná conforme dados do Ministério das Cidades. Para o período entre 2015/2018 o investimento do Governo Federal no Paraná, apenas para o SBPE será de R\$ 3.609.331.627,00.

Através do Relatório de Oferta Pública de Recursos para o MCMV, o Ministério das Cidades indicou a contratação das seguintes unidades habitacionais para os municípios do Paraná com menos de cinquenta mil habitantes:

QUADRO 14: NÚMERO DE UNIDADES HABITACIONAIS CONTRATADAS PARA OS MUNICÍPIOS PARANAENSES COM MENOS DE 50 MIL HABITANTES

<b>Município</b>	<b>Ano</b>	<b>Número de Unidades Habitacionais</b>
Abatiá	2012	40
Altamira do Paraná	2012	30
Altônia	2009	30
Alto Paraná	2012	40
Alto Piquiri	2012	39
Amaporã	2009	30
Andirá	2012	50
Arapoti	2012	50
Assaí	2012	40
Assis Chateaubriand	2012	50
Bandeirantes	2009	48
Barbosaa Ferraz	2012	40
Bela Vista do Paraíso	2012	40
Bituruna	2012	40
Boa Vista da Aparecida	2009	30
Bela Vista do Paraíso	2012	30
Bpm Sucesso do Sul	2009	27
Borrazópolis	2012	40
Cafeza do Sul	2012	40
Campina da Lagoa	2012	18
Campina do Simão	2012	40
Campo Bonito	2009	30
Campo Bonito	2012	40
Campo do Tenente	2009	21
Cândido de Abreu	2012	40
Candói	2009	30
Candói	2012	40
Cantagalo	2009	30
Cantagalo	2012	40
Capanema	2009	30
Capitão Leônidas Marques	2012	40
Catanduvas	2009	30
Catanduvas	2012	37
Centenário do Sul	2009	30
Clevelândia	2012	40
Congoinhas	2009	30
Congoinhas	2012	17
Coronel Vivida	2009	60
Coronel Vivida	2012	50
Cruzeiro do Oeste	2009	60
Cruzeiro do Oeste	2012	19
Cruzeiro do Sula	2012	40
Cruz Machado	2012	40
Curiúva	2012	40
Diamante do Sul	2009	30
Diamante do Sul	2012	40
Dois Vizinhos	2009	08
Espigão Alto do Iguaçu	2009	30
Espigão Alto do Iguaçu	2012	40

<b>Município</b>	<b>Ano</b>	<b>Número de Unidades Habitacionais</b>
Farol	2009	30
Fênix	2012	37
Fernandes Pinheiro	2012	40
Flórida	2012	40
Foz do Jordão	2012	40
General Carneiro	2012	40
Goioerê	2012	50
Grandes Rios	2012	40
Guaíra	2012	38
Guaramiranga	2012	40
Guapirama	2009	30
Guaraniaçu	2009	30
Guaraniaçu	2012	16
Guaraqueçaba	2012	24
Guaratuba	2012	37
Honório Serpa	2012	40
Ibaiti	2012	50
Ibema	2009	30
Ibema	2012	39
Icaraíma	2012	40
Iguaraçu	2009	30
Iguatu	2012	25
Imbaú	2012	40
Imbituva	2012	50
Inácio Martins	2012	40
Inajá	2012	37
Iracema do Oeste	2012	20
Iretama	2012	36
Itaguajé	2012	40
Itaipulândia	2012	20
Itambé	2009	30
Itapejara d'Oeste	2009	27
Ivaí	2012	25
Ivaiporã	2012	50
Jaboti	2009	20
Jacarezinho	2009	50
Jacarezinho	2012	24
Jaguariaíva	2012	50
Jataizinho	2012	40
Jesuítas	2012	09
Juranda	2009	30
Laranjal	2009	30
Laranjal	2012	40
Laranjeiras do Sul	2009	45
Laranjeiras do Sul	2012	45
Lindoeste	2012	40
Mandaguari	2012	50
Mangueirinha	2012	40
Marechal Cândido Rondon	2009	37
Mariluz	2012	40
Mariópolis	2012	28
Marmeleiro	2009	29

<b>Município</b>	<b>Ano</b>	<b>Número de Unidades Habitacionais</b>
Marquinho	2009	20
Matelândia	2012	40
Mato Rico	2012	40
Mauá da Serra	2012	40
Moreira Sales	2012	40
Munhoz de Melo	2009	30
Nova Aurora	2012	40
Nova Cantu	2009	30
Nova Cantu	2012	18
Nova Laranjeiras	2012	40
Nova Santa Bárbara	2009	30
Nova Santa Bárbara	2012	40
Nova Prata do Iguaçu	2009	30
Nova Tebas	2009	30
Nova Tebas	2012	16
Ortigueira	2012	50
Palmas	2009	60
Palmital	2012	40
Paulo Freitas	2009	24
Peabiru	2012	30
Piên	2012	40
Pinhalão	2009	30
Pinhão	2009	48
Pinhão	2012	50
Piraí do Sul	2012	50
Pitanga	2012	50
Prado Ferreira	2012	39
Primeiro de Maio	2012	40
Prudentópolis	2012	50
Quatiguá	2009	30
Quedas do Iguaçu	2009	60
Quedas do Iguaçu	2012	50
Querência do Norte	2012	40
Rancho Alegre d'Oeste	2012	17
Realeza	2012	40
Rebouças	2009	30
Rebouças	2009	10
Rebouças	2012	30
Reserva	2012	50
Reserva do Iguaçu	2009	30
Ribeirão Claro	2009	30
Rio Bonito do Iguaçu	2009	30
Rio Bonito do Iguaçu	2012	40
Roncador	2009	30
Roncador	2012	40
Rondon	2009	27
Rosário do Ivaí	2012	40
Salto do Itararé	2012	40
Salto do Lontra	2009	15
Santa Amélia	2009	27
Santa Amélia	2012	40
Santa Cecília do Pavão	2012	38

<b>Município</b>	<b>Ano</b>	<b>Número de Unidades Habitacionais</b>
Santa Cruz do Monte Castelo	2012	40
Santa Helena	2012	22
Santa Izabel do Oeste	2009	30
Santa Izabel do Oeste	2012	40
Santa Lúcia	2012	40
Santa Maria do Oeste	2012	40
Santana do Itararé	2009	30
Santana do Itararé	2012	40
Santo Antônio da Platina	2009	60
Santo Antônio da Platina	2012	50
Santo Antônio do Sudoeste	2012	40
São Jerônimo da Serra	2012	40
São João do Caiuá	2012	40
São João do Ivaí	2012	37
São Jorge d'Oeste	2009	30
São Jorge d'Oeste	2012	40
São José das Palmeiras	2012	40
São Mateus do Sul	2012	44
São Miguel do Iguaçu	2012	22
São Pedro do Iguaçu	2012	40
São Sebastião da Amoreira	2009	30
São Sebastião da Amoreira	2012	40
Sapopema	2009	30
Saudade do Iguaçu	2009	30
Sengés	2012	40
Siqueira Campos	2009	30
Tamarana	2012	10
Terra Roxa	2009	28
Terra Roxa	2012	30
Tibagi	2012	40
Tomazina	2009	30
Três Barras do Paraná	2009	26
Três Barras do Paraná	2012	20
Tupãssi	2012	40
Turvo	2009	28
Turvo	2012	40
Ubiratã	2012	25
Wenceslau Braz	2009	30
Wenceslau Braz	2012	40
Vera Cruz do Oeste	2009	29
Vera Cruz do Oeste	2012	40
Alto Paraíso	2012	16
Vitorino	2012	36

FONTE: Ministério das Cidades (2017)

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Verificamos que as ações do MCMV para municípios paranaenses com menos de cinquenta mil habitantes concentraram-se em dois anos, basicamente. Em 2009, ano de

seu lançamento e em 2012, sendo que muitos municípios foram beneficiados nas duas ocasiões.

Os municípios paranaenses com mais de duzentos e cinquenta mil habitantes que receberam investimentos foram: Cascavel, Londrina, Maringá e Ponta Grossa, consideradas pelo IBGE capitais regionais. Para os municípios com mais de cinquenta mil habitantes, inclusive as mencionadas capitais regionais, o Ministério das Cidades destinou recursos para 35.334 unidades habitacionais, fixando valores máximos para cada unidade a ser financiada, conforme demonstra o quadro abaixo:

QUADRO 15: VALOR DA UNIDADE HABITACIONAL CONFORME CARACTERÍSTICA DO MUNICÍPIO E DO IMÓVEL.

<b>Localidade</b>	<b>Casa</b>	<b>Apartamento</b>
Capitais e Região Metropolitana	52.000,00	54.000,00
Municípios com mais de 50 mil habitantes	49.000,00	50.000,00

FONTE: Ministério das Cidades

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Embora os dados apontem uma forte expansão no setor e no segmento da construção civil leve entre 2001 e 2014, seja quanto ao crescimento do número de empresas, seja quanto ao crescimento no número de empregos formais, o DIEESE apurou, no ano de 2012, que a informalidade ainda era predominante e que a participação de trabalhadores por conta própria chegou a alcançar 3,2 milhões de pessoas, o que correspondeu a 42% do total de ocupados. Além disso, o DIEESE apurou que 1,7 milhões de pessoas trabalhavam sem registro em Carteira de Trabalho, o que totalizava uma participação superior a 60% dos ocupados no setor.<sup>97</sup>

No ano de 2009, estudos do DIEESE já constatavam que era exatamente no segmento da construção civil que o número de trabalhadores por conta própria alcançava os maiores índices, exceto na Região Metropolitana de Recife, na qual a presença do trabalhador por conta própria era mais acentuada no comércio. Nas regiões pesquisadas naquele ano, quais sejam, Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo, os dados apontavam que para cada dez trabalhadores, quatro estavam na condição de não empregados. De todas as regiões pesquisadas, em Fortaleza este índice ultrapassava 50% (DIEESE, 2011).

<sup>97</sup> O DIEESE levantou os dados para o setor, sem distinguir os três segmentos que a CNAE adota.

Este mesmo estudo registrou várias características envolvendo o trabalhador por conta própria, distinguindo-o do empregado formal: a primeira, a menor remuneração, com diferença mais acentuada nas cidades de Fortaleza e Salvador e menores em Porto Alegre e no Distrito Federal; a segunda, a de que os trabalhadores por conta própria trabalham um menor número de horas semanais.<sup>98</sup> Uma terceira peculiaridade é o menor índice de escolaridade em relação ao total de ocupados no setor. Nas regiões pesquisadas pelo sistema PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego, em convênio entre o DIEESE e o MTE, constatou-se que na medida em que aumenta o grau de escolaridade diminui o número de trabalhadores por conta própria.

Para o ano de 2009 também foi apurada uma quarta característica nas regiões pesquisadas, indicando que 80% dos trabalhadores por conta própria eram chefes de família, enquanto menos de 21% tinham a posição de filho. (DIEESE, 2011).

Paralelamente a essa informalidade, o órgão também concluiu pelo avanço na contratação formal. Entre 2009 e 2011 o número de trabalhadores com carteira assinada cresceu 24,7%, contra um crescimento de 8,5% de trabalhadores por conta própria. (DIEESE, 2013, p. 12).

Em seu estudo setorial, por fim, o DIEESE (2013) destaca que o trabalho por conta própria é mais frequente na construção civil leve e menos na construção pesada, o que atribui à maior especialização e maior dificuldade de aquisição de maquinário e instrumentos de trabalho para a execução da atividade profissional neste último segmento.

Observamos que o segmento da construção absorve quantidade significativa da força de trabalho. Entendemos necessário verificar qual é a realidade dessa coletividade inserida nos canteiros e de que modo essa realidade afeta os processos de negociação coletiva. Quer dizer, de que modo as práticas e a sociabilidade no canteiro de obras podem definir os anseios e as demandas na mesa de negociação coletiva.

No que concerne às condições dos trabalhadores e considerando o setor, ou seja, construção pesada, construção leve e material de construção, dados do DIEESE para o Estado do Paraná em 2014, indicam que menos de 5% da força de trabalho possuía curso superior completo e que 0,5% eram analfabetos, 41% possuíam o ensino médio completo e 6% largaram os estudos antes de concluir o ensino fundamental.

---

<sup>98</sup> O estudo referenciado não é conclusivo mas indica que o menor número de horas de trabalho decorre exatamente da sua condição de conta própria, porque, diferentemente do assalariado, detém o controle de sua atividade laboral.

Quando consideramos o fator sexo, verificamos que o setor emprega predominantemente trabalhadores do sexo masculino. Os dados da RAIS 2014 contabilizaram no Paraná 13.576 trabalhadores do sexo feminino e 153.264 trabalhadores do sexo masculino, quer dizer, menos de 10% da mão de obra é de mulheres.

Esta é uma realidade que se verifica em todo o território nacional.

Comparando dados relativos ao Paraná e relativos ao Brasil, temos o seguinte quadro em percentuais entre mão de obra de mulheres e homens.

**QUADRO 16: PERCENTUAL DE HOMENS E DE MULHERES EMPREGADOS NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO PARANÁ E NO BRASIL:**

<b>Ano</b>	<b>Paraná</b>		<b>Brasil</b>	
<b>Sexo</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
2000	3,1	96,8	6,7	93,3
2010	3,8	96,2	5,8	94,2
2014	1,9	98,1	7,5	92,5

FONTE: CENSO (2000), CENSO (2010), RAIS (2014)

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

O setor da construção é reconhecido por ser predominantemente masculino, como vimos no quadro acima, já que mais de noventa por cento da mão de obra é de homens. Romcy e Brites (2015) entendem que o crescimento do setor em razão dos investimentos públicos a partir do lançamento do PAC 1 e do MCMV, do aumento do crédito, da queda na taxa de juros, da redução dos impostos, do aumento da renda e da massa salarial, foi o que permitiu o ingresso de mulheres em porcentagens mais significativas

Os dados comprovam que cresceu o número de mulheres no segmento entre os anos de 2000 e 2010, com uma leve queda no ano de 2014. A grande maioria dos trabalhadores ainda é de homens. Concluimos que existe uma forte diversidade interna entre os trabalhadores, seja em razão do grau de instrução, seja em razão do gênero, o que tende a fragmentar os anseios para a negociação. As convenções coletivas de trabalho, como veremos adiante, só recentemente passaram a fazer previsão de condições de trabalho que se destinam às mulheres. Sim, porque durante muito tempo o setor não as empregou, ou as empregou de forma muito tímida.

Considerando que os trabalhadores mais instruídos e as mulheres estão em setores administrativos do empregador, o percentual desses no canteiro é ainda menos importante, o que pode determinar uma sociabilidade na obra construída a partir de uma identidade que se distingue daquela que envolve o setor administrativo.



## 4.2 DELIMITAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

A delimitação e a classificação do que é o setor da construção civil é imprescindível para que não restem dúvidas acerca de nosso objeto, que está centrado nas condições de trabalho de um segmento específico, que é o da construção de edificações, ou a chamada construção civil leve.

Quando se tem por objetivo delimitar o setor da construção civil é importante mencionar que há “classificações” e não “classificação”.

Se tomarmos por base a classificação do IBGE, temos que o setor da construção civil se divide em três segmentos. Se tomarmos por base a classificação da RAIS, teremos, então, nove segmentos e se tomarmos a classificação do *Construbusiness*, teremos seis segmentos.

Quaisquer dessas classificações, é certo, divide a construção civil de modo parcialmente coincidente, sempre distinguindo a construção civil leve (que é o que nos importa), da construção pesada e dos serviços especializados para construção.

Passamos, assim, a verificar cada uma das classificações.

A Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), divide as empresas em três segmentos. O primeiro segmento é a construção civil leve, voltada à construção de edificações; o segundo segmento é o da chamada construção pesada, que envolve as obras de infraestrutura e o terceiro segmento é o de serviços especializados da construção.

No primeiro segmento estão inseridas a incorporação de empreendimentos imobiliários, as obras residenciais, as edificações industriais, comerciais e outras edificações não residenciais. No segundo segmento estão as obras de infraestrutura, tais como a construção de hidrelétricas, portos, tuneis, canais, barragens, aeroportos, pontes, estradas e terraplenagem. O terceiro segmento diz respeito aos serviços especializados de construção, tais como a demolição, a preparação do terreno, a instalação hidráulica, a instalação elétrica, as obras de acabamento, entre outros serviços específicos para a construção.

Não nos preocuparemos com os dois últimos segmentos do setor, quais sejam: as obras de infraestrutura ou a chamada construção pesada e o setor de serviços especializados da construção.

Sabemos que o segmento de construção pesada também recebeu estímulos a partir dos PACs, que envolvem eixos que requerem grandes obras, tais como os eixos Programa

Luz para todos, Metrô, Recursos Hídricos, Saneamento no PAC 1 e os eixos Transportes, Energia, Cidade Melhor e Água e Luz para todos no PAC 2.

Também sabemos que o segmento de serviços especializados para a construção, como são os serviços de instalações hidráulicas, elétrica, paisagismos, foram fortemente impactados, naturalmente em razão do aumento de demanda nos dois primeiros segmentos.

Ficaremos, porém, restritos ao primeiro segmento, da construção civil leve, em que são comuns as empresas construtoras de pequeno porte, com menos de cem empregados.<sup>99</sup> São essas as empresas que promovem as edificações residenciais e que se envolvem diretamente com o eixo Minha Casa, Minha Vida, inserido no segundo Programa de Aceleração do Crescimento.

Para a RAIS, todavia, o setor divide-se em: (i) incorporação de empreendimentos imobiliários; (ii) construção de edifícios; (iii) construção de rodovias, ferrovias, obras urbanas e obras de arte especiais; (iv) obras de infraestrutura para energia elétrica, telecomunicações, água, esgoto e transporte por dutos; (v) construção de outras obras de infraestrutura; (vi) demolição e preparação de terreno; (vii) instalações elétricas, hidráulicas e outras instalações em construções; (viii) obras de acabamento e (ix) outros serviços especializados para construção.

Segundo a RAIS, assim, a construção civil leve é a construção de edifícios ou o erguimento de edificações.

É importante ressaltar que a construção civil impacta a economia brasileira de modo bem mais ampliado quando pensamos não apenas nas atividades de edificações, de construção pesada e de serviços especializados.

No ambiente econômico, variadas e inúmeras atividades acabam por se beneficiar, a partir de um notável padrão de articulação, formando uma cadeia produtiva que vai desde o fornecimento de matéria prima, insumos e equipamentos, além de atividades de serviços diversos, como a hotelaria, mercado imobiliário e consultoria (OLIVEIRA, 2010).

Esta percepção ampliada sobre o ambiente econômico e os componentes de sua cadeia, determinou, no ano de 1996, um neologismo para servir ao conceito econômico,

---

<sup>99</sup> Dados de 2011 revelam que de cento e noventa e cinco mil empresas formais de construção civil, 97,6% tinham menos de cem empregados, sendo que 94,8% empregavam até cinquenta pessoas, 77,2% empregavam até dez pessoas e apenas 0,3% empregavam mais de 500 pessoas (Valor econômico, 26.03.2013. Construtoras de pequeno porte são maioria)

chamado *Construbusiness*, criado no próprio setor da indústria da construção civil brasileira para auxiliar a sua organização política. (OLIVEIRA, 2010).

O *Construbusiness* considera o encadeamento das atividades do processo produtivo desde o momento em que o projeto sai do papel até o momento em que chega ao canteiro de obras, incluindo-se nesta nova tipologia outros três segmentos que são a produção e a comercialização de materiais de construção; os bens de capital para a construção, que antecedem as atividades de construção de edificações e de construção pesada e os diversos serviços que ocorrem na sequência.

Partindo-se das classificações apontadas (CNAE/IBGE, RAIS/MTBE e *Construbusiness*), que nos permitiram distinguir o segmento da construção civil leve dos demais segmentos que compõem o setor, passaremos a caracterizar este segmento.

#### 4.2.1 O SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE: SINGULARIDADES

A indústria da construção civil está inserida em um macro complexo, com intrínsecas relações com os mais diversos grupos de atividades econômicas, em que se estabelecem vínculos com os setores de extração, de transformação, de comércio e de serviços.

Librelotto (2006) elabora um quadro detalhado dessas relações, que inclui nos variados setores da economia os seguintes subsetores ou segmentos:

Na indústria extrativista: A extração de madeira, a extração de minerais não metálicos e a extração de minerais metálicos.

Na indústria e comércio de produtos *in natura* e transformação: o comércio atacadista de produtos em natura, não orgânicos, químicos e petroquímicos, siderurgia de cobre, siderurgia de alumínio, siderurgia de aço com a produção de cerâmica, pisos e azulejos, louças sanitárias, vidro plano, cimento, concreto, fibrocimento, gesso, estuque, cal virgem, tintas e vernizes, fibras têxteis, impermeabilizantes e solventes, tubos e conexões, materiais elétricos, portas e esquadrias, metais sanitários, vergalhões, estruturas metálicas. Os desdobramentos da transformação são as esquadrias e as estruturas de madeiras, os artigos de carpintaria e casas de madeiras pré-fabricadas, madeira laminada ou chapa de madeira compensada, transformação de areia e pedra, artefatos de tapeçaria.

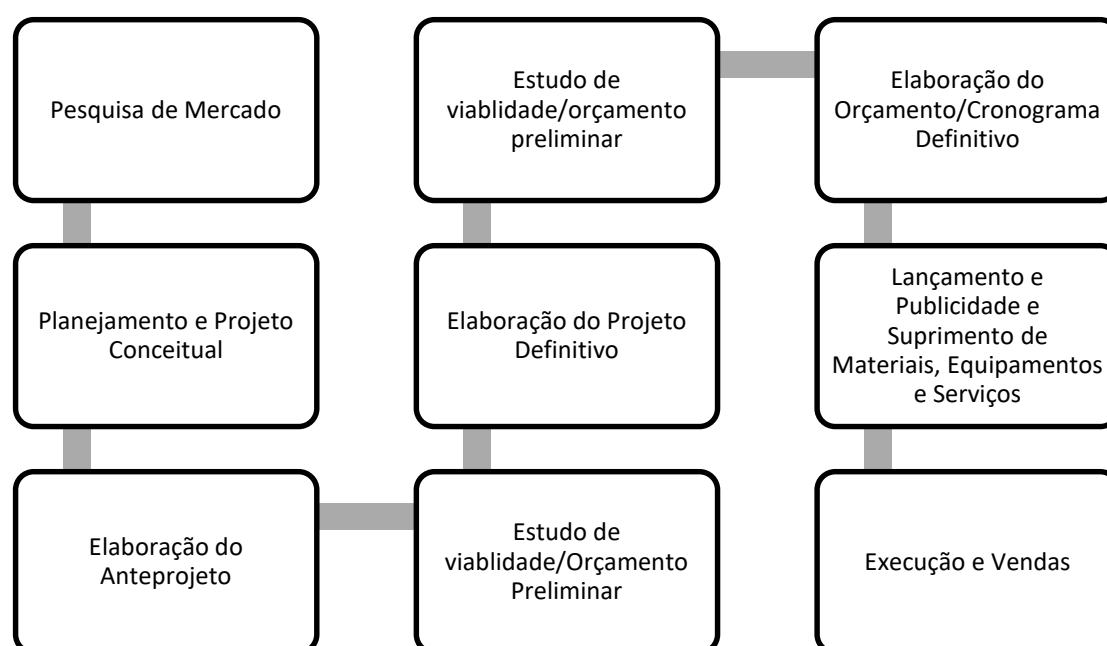
Segundo a autora, todas essas atividades resultam no comércio varejista de materiais de construção, serviços auxiliares de construção (arquitetura, engenharia, projetos), administração, serviço bancários, alojamento e alimentação, aluguel de máquinas e equipamentos e intermediação financeira.

Essa descrição aponta para uma vasta e notável articulação interssetorial, (Oliveira, 2010) formando uma cadeia produtiva que vai desde a extração de matéria *in natura*, passando pela transformação, pelo comércio e finalmente à construção para, depois, o produto final ingressar no mercado através da comercialização das unidades construídas.

No que tange ao segmento de edificações, o processo se desenvolve em diversas fases, que têm início com a pesquisa de mercado, passando pela etapa de execução (etapa no canteiro, em que são empregados os recursos humanos envolvidos na construção) e, finalmente, a comercialização. Embora o setor tenha uma importante participação na economia brasileira, caracteriza-se como um dos menos desenvolvidos e mais tradicionais, não apenas da indústria brasileira, mas da indústria mundial. (NASCIMENTO e SANTOS, 2003).

Para demonstrar o processo de construção elaboramos o seguinte quadro, a partir de Bittencourt (2012):

FIGURA 3: PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DE UNIDADES



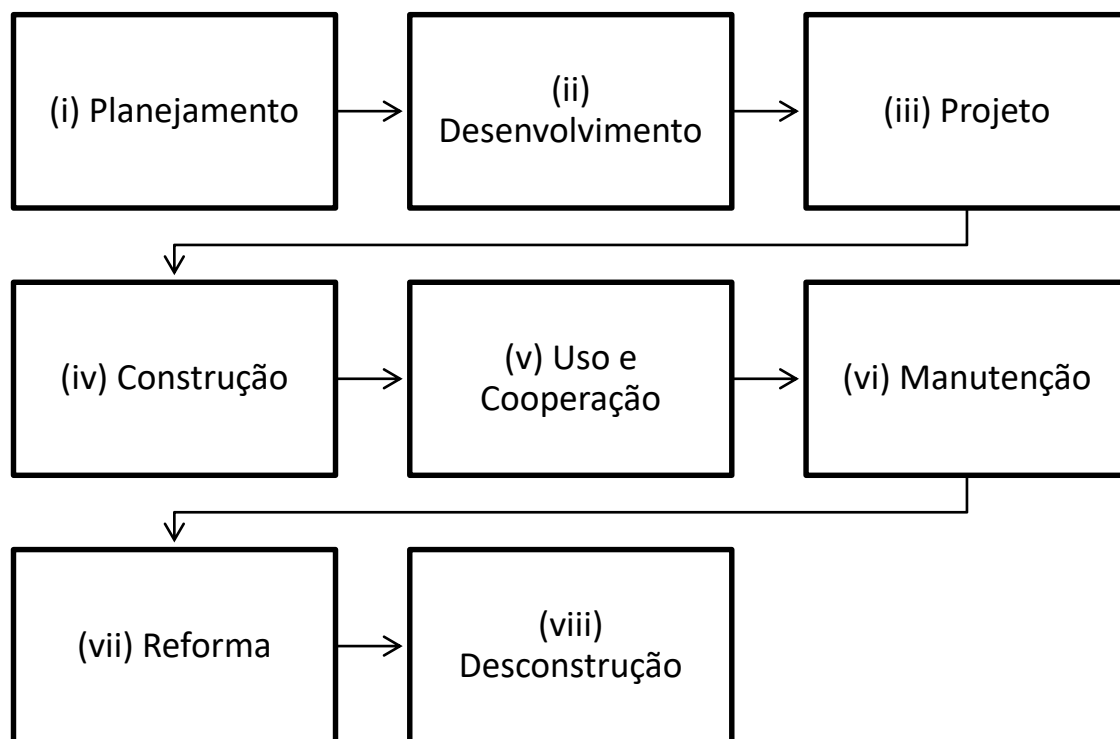
FONTE: Bittencourt, 2012  
ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

A produção de uma unidade habitacional possui uma sequência que envolve, em boa parte do processo, trabalhadores altamente qualificados, como o são os arquitetos, engenheiros, desenhistas, profissionais de marketing, corretores de imóveis, entre outros profissionais, que contam com inúmeras tecnologias para o desenvolvimento de suas atividades.

Segundo Maia (2014) as empresas seguem um complexo processo de planejamento, cuja característica é a produção descontínua de bens heterogêneos e altamente diferenciados. A produção, além de descontínua, dá-se em lugares (canteiros de obras) e circunstâncias diversas, com métodos não sujeitos, em geral, à mecanização, embora elementos pré-fabricados sejam usados em algumas etapas.

Quando pensamos no processo de produção de uma unidade habitacional, devemos considerar, segundo Ching (2010), as seguintes fases: (i) planejamento; (ii) desenvolvimento; (iii) projeto; (iv) construção; (v) uso e cooperação; (vi) manutenção; (vii) reforma; (viii) desconstrução.

FIGURA 4: PROCESSO DE PRODUÇÃO DE UNIDADE HABITACIONAL



Fonte: GHING (2010)

Elaboração: GOMES, M. C.

As fases, por si só, demonstram a segmentação do todo, com a utilização de especialistas em alguns momentos, como no planejamento, no desenvolvimento e no projeto e mão de obra menos qualificada ou totalmente desqualificada em outros momentos, como na construção, na reforma, na manutenção e na desconstrução, levadas a efeito pelos trabalhadores braçais nos canteiros de obras, que são os executores de um projeto antecedente, idealizado por técnicos, que, porém, pouco se envolvem nessa execução.

Interessa-nos analisar a fase da construção da unidade ou do erguimento da edificação e a partir daí estabelecer a discussão sobre sua base artesanal ou manufatureira e sobre a ideia do atraso e da “singela” racionalização em relação aos demais setores, fortemente atingidos por uma reestruturação imposta pelas novas demandas do capital e que se refletiram sobre a organização do trabalho e sobre a ação coletiva dos trabalhadores.

#### 4.3 CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE: ATIVIDADE ARTESANAL, MANUFATUREIRA OU INDUSTRIAL

A construção civil leve não possui características homogêneas e nem seriadas de produção. Seu produto final não é um bem produzido em série e em linha mecanizada e programada, posteriormente disponibilizado no mercado varejista para o consumo.

A construção habitacional possibilita a individualização das unidades conforme as necessidades e as preferências de cada consumidor, num sistema em que os produtos finais diferenciam-se entre si em metragem (tamanho) e modelo (forma), sem que exista um grau elevado de padronização.

O processo produtivo é influenciado por fatores climáticos, uma vez que os serviços de edificação são realizados a céu aberto. Para além do clima, que interfere diretamente na continuidade do processo, uma complexa rede de participantes influencia o curso do processo, tais como o cliente, o construtor, o financiador, o projetista, o trabalhador e a participação de diversas e diferentes empresas em um mesmo local, misturados aos trabalhadores por conta própria, que fazem pequenos serviços. (NEVES, 2014).

O produto final é alcançado depois de um longo tempo de construção e possui um elevado valor monetário, normalmente financiado pelo adquirente, junto a alguma

instituição financeira. Ou seja, em muitos casos, sua venda no mercado depende do crédito disponibilizado pelo sistema financeiro de habitação.<sup>100</sup>

Analisando as particularidades deste segmento, Bogado (2010), afirma que as condições de trabalho se caracterizam pela alta rotatividade dos operários, recursos humanos despreparado e desqualificado, regime intensivo de subcontratação, instalações provisórias inapropriadas e exposição às intempéries com riscos à segurança e à saúde dos trabalhadores.

Sem dúvida, salvo a construção de grandes conjuntos habitacionais populares, uma das principais características do segmento é a quase total impossibilidade de padronização de seus produtos, dadas as exigências dos consumidores em razão de suas necessidades e preferências. No que tange à construção voltada à população que sofre com o déficit habitacional e que é contemplada por programas governamentais a regra é a padronização dos imóveis em grandes canteiros de obras, com planejamento pelos órgãos ligados à habitação, que devem levar em conta a infraestrutura do entorno<sup>101</sup>.

A impossibilidade de padronização na construção de cada unidade, decorre, ainda, da atividade construtiva depender, em grande medida, da habilidade humana e dos ofícios manuais e não mecanizados.

Ao estudar as características do segmento na América Latina, Bogado (2010) destaca como principais particularidades: (i) o baixo nível de polivalência dos recursos humanos, sobretudo devido aos antiquados convênios laborais; (ii) a ausência de métodos de melhoria contínua; (iii) o alto nível de dependência de fatores climatológicos; (iii) a contratação de pessoal temporário pouco identificado com a empresa e o escasso nível de capacitação; (iv) a falta de aplicação de ferramentas e instrumentos para o controle e redução de desperdícios e, por fim; (v) a administração mediante gestão de controle, em lugar de uma gestão participativa.

Já para Oliveira (2010, p. 44), o setor é diferenciado em relação aos demais setores industriais pelas seguintes características: (i) caráter nômade; (ii) produtos geralmente únicos e não seriados; (iii) produtos fixos e operários móveis, ao contrário da produção em cadeia (produtos móveis e operários fixos), dificultando a organização e o controle;

---

<sup>100</sup> O Sistema Financeiro da Habitação no Brasil tem duas fontes de recursos: a poupança voluntária, o denominado Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo (SBPE) e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

<sup>101</sup> Segundo Bernasconi (2008, p. 1), “hoje se tem plena consciência, até mesmo pelos equívocos cometidos nos anos 1960 a 1980, de que não é possível desenvolver megaprojetos habitacionais em locais distantes dos centros urbanos, sem oportunidades de emprego, de saúde, educação e lazer, e que exigem investimentos pesados em infraestrutura de transportes e de saneamento”.

(iv) indústria muito tradicional, com grande inércia às alterações; (v) uso de operários em canteiros com pouca qualificação, com possibilidades de promoção escassas; (vi) trabalho sujeito às intempéries; (vii) longo ciclo de aquisição-uso-aquisição, com pouca repercussão posterior da experiência do usuário; (viii) emprego de especificações complexas, quase sempre contraditórias e confusas; (ix) responsabilidade dispersa e pouco definida; (x) grau de precisão quanto ao orçamento, prazos, características muito menores do que em outras indústrias.

Farah (1992.) indica os seguintes fatores como diferenciais entre a construção civil e os demais setores: (i) base manufatureira da produção, caracterizada pela sobrevivência da estrutura de ofícios, pelo baixo grau de mecanização e pelo uso intensivo dos trabalhadores; (ii) baixa produtividade; (iii) alta incidência de problemas de qualidade do produto final (patologias); (iv) ocorrência significativa de desperdícios ao longo da produção, tanto de materiais quanto de tempo; (v) predomínio de condições de trabalho adversas (higiene e segurança do trabalho, utilização intensiva de horas extras).

Verificamos ser posição comum nas pesquisas, (Vilella, 2007, Oliveira, 2000, Farah, 1992) a concepção de um segmento com base manufatureira, muito resistente às mudanças e à adoção de tecnologias e que incorpora o uso intensivo de mão de obra pouco qualificada.

Mello e Amorim (2009) em estudos comparativos da construção civil brasileira, europeia e norte-americana identificaram que relativamente a outros setores industriais, os números relativos à produtividade são significativamente menores, em especial porque os trabalhadores têm baixa qualificação, as médias e pequenas empresas (que centralizam a construção habitacional) têm pouco interesse na qualificação dos empregados; há um baixo investimento em pesquisa e desenvolvimento; há ausência de investimento e conhecimento em técnicas de pré-fabricação, modularização, gerenciamento e implantação de sistemas e ferramentas e, por fim, há um fraco desempenho tecnológico.

Esta concepção persiste pelo fato de ainda não haver incorporação de maquinaria de modo predominante, prevalecendo a habilidade da mão de obra, além do natural parcelamento de tarefas entre os trabalhadores que atuam no canteiro, comandados pelo capitalista/dono da obra.

Não nos ateremos, por enquanto, às características da mão de obra, o que consideraremos mais tarde. Nesse momento, ficaremos restritos a duas análises:

A primeira se refere à discussão quanto à conformação artesanal ou manufatureira do segmento. A segunda, que virá logo em seguida, quanto à tese do atraso e dos limites



da racionalização científica do segmento em relação aos demais setores industriais, que sofreram com os processos de reorganização do capital, de modo global, mais acirradamente a partir do final da década de 1970.

Assim fazemos por entendermos necessária a discussão sobre a possibilidade de a construção civil leve ter ou não sofrido o impacto da reestruturação produtiva que apanhou inúmeros setores industriais, impondo uma nova lógica ao trabalho humano, com alteração das condições de trabalho e com consequências para a ação coletiva de seus órgãos de representação por melhores condições de trabalho.

No que tange à discussão entre ser uma atividade artesanal ou manufatureira, vimos que é comum a percepção do segmento como manufatureiro, em que a cooperação baseada na divisão do trabalho adquire sua forma clássica (MARX, 2011).

A discussão não poderia, porém, ser estabelecida sem remontarmos à análise de Marx sobre o tema.

Segundo Marx (2011), a manufatura pode se originar por um duplo modo. Em um primeiro viés, os “trabalhadores de diversos ofícios autônomos, por cujas mãos têm de passar um produto até o acabamento final, são reunidos em uma oficina sob o comando de um mesmo capitalista”.

Em um segundo viés, o capitalista reúne na mesma oficina muitos artífices “que fazem o mesmo ou algo da mesma espécie... Cada um desses artífices produz por inteiro a mercadoria e leva a cabo, portanto sucessivamente as diferentes operações exigidas para a sua fabricação” (MARX, 2011).

Marx, (2011) aqui, não nega que individualmente o trabalho permaneça no modo artesanal e considera:

“Contudo, circunstâncias externas levam logo a utilizar-se de outra maneira a concentração dos trabalhadores no mesmo local e a simultaneidade de seus trabalhos. É mister, por exemplo, fornecer quantidade maior de mercadorias um determinado prazo. Redistribui-se então o trabalho. Em vez de o mesmo artífice executar as diferentes operações dentro de uma sequência, são elas destacadas umas das outras, isoladas, justapostas no espaço, cada uma delas confiada a um artífice diferente e todas executadas ao mesmo tempo pelos trabalhadores cooperantes. Essa repartição acidental de tarefas repete-se, revela suas vantagens peculiares e ossifica-se, progressivamente, em divisão sistemática do trabalho. A mercadoria deixa de ser produto individual de um artífice independente que faz muitas coisas para se transformar no produto social de um conjunto de artífices, cada um dos quais realiza, ininterruptamente, a mesma e única tarefa parcial (MARX, 2011, p. 392).

O segmento da construção civil leve ou de edificações adequa-se à descrição realizada por Marx no que tange ao primeiro modo de produção manufatureira. Podemos considerar o espaço do canteiro de obras como a oficina comandada pelo capitalista, mas já não podemos considerar que dentro dela um único artífice execute as diferentes operações para a fabricação da unidade.

Ao considerarmos, agora, as fases específicas da construção<sup>102</sup>, concluímos que para cada uma delas haverá um grupo ocupado em tarefas específicas, em um encadeamento contínuo até que se alcance o produto final, ou seja, a unidade erguida.

Verificamos também que em determinados instantes algumas fases se extinguem para dar início às outras, numa sequência em que a etapa posterior não se realiza sem conclusão da anterior.

Por exemplo: a fundação, que é a primeira etapa da construção precede à estrutura (vigamento) e esta precede à alvenaria. Nas três etapas atuam carpinteiros, pedreiros, serventes, mestre de obra. Na fundação, porém, entram os operadores de máquina escavadeira e furadeira. Na etapa da estrutura entram os eletricitistas e na etapa de instalação elétrica voltam a entrar o eletricitista e o mestre eletricitista.<sup>103</sup>

O mestre de obras é o único dos trabalhadores que atua em todas as etapas da obra.

Ao sustentar o modo manufatureiro no segmento, Ermínia Maricato alerta que:

Como em qualquer manufatura, no canteiro, o trabalho que guarda aspectos artesanais vem combinado a uma divisão entre equipes e trabalhadores. Na indústria da construção, entretanto, a separação, a fragmentação entre equipes é exacerbada, ferindo a própria eficácia do processo de trabalho. As equipes se sucedem destruindo parte do trabalho anterior. (MARICATO, 1984, p. 32).

---

<sup>102</sup> A construção de uma unidade habitacional segue as seguintes etapas: Fundação ou infraestrutura, Estrutura (pilares, vigas e lajes), Paredes (alvenaria, chapisco e reboco), Telhados (estrutura e cobertura por telhas), Instalações hidrossanitárias, Instalações elétricas, Instalações complementares (gás, internet, ar condicionado), Acabamentos e revestimentos (pisos e azulejos), Esquadrias Pintura e textura, Louças e metais, Paisagismo, Limpeza final.

<sup>103</sup> Informações colhidas no canteiro de obras da Medieval Engenharia Ltda., em Curitiba, consistente em erguimento de prédio residencial com quatro pavimentos e quatro modelos de planta. No momento das informações os serviços estavam paralisados em decorrência da necessidade de secagem do terreno em razão das chuvas. A obra encontra-se na etapa da fundação. (Informações prestadas por Mauricio de Oliveira, 43 anos, almoxarife da obra e empregado da Medieval Engenharia Ltda.).

Observa-se que, quando considerado individualmente, o trabalho adquire contorno artesanal, porém, quando se considera a organização da produção, chega-se à característica da manufatura.

Vivancos (2001) também entende pela base manufatureira, com a incorporação de um conhecimento técnico e científico independente do saber do operário, que é bastante desqualificado e que apenas possui o conhecimento de uma pequena parte da obra.

É o que Farah (1992) diz ser “um saber parcial” ou “as frações do processo de produção, especializações dos trabalhadores na execução de determinadas atividades, no manuseio e na transformação de materiais e componentes específicos, associados à execução de partes da edificação” (FARAH, 1992 p. 13).

Quando observamos o encadeamento das tarefas na construção, percebemos que o canteiro, tanto quanto a oficina a que se referia Marx, confina uma enorme quantidade de trabalhadores, com ofícios diferentes e dependentes que se complementam até a conclusão do produto final.

Assim, caracteriza-se a especialização pela realização de tarefas de forma individualizada e sequencial, (Maia), com a manutenção do conhecimento, mesmo que simples ou rudimentar (Vargas), nas mãos do trabalhador, embora possa ocorrer trabalho por equipes em cada fase da obra a ser executada.

Ao estudar o caráter artesanal ou manufatureiro da construção civil leve ou “construção habitacional” como entendeu denominar, Vargas (1979), começa argumentando que a produção artesanal pressupõe uma “íntima união entre a atividade intelectual e a manual”

Para Vargas,

“O artesão conduz todas as fases de produção de um objeto, desde a concepção até sua execução final. Indubitavelmente, o seu trabalho é altamente qualificado. Toda a potencialidade e habilidade, tanto manual, quanto intelectual, são traduzidas na produção de um bem” (VARGAS, 1979, p. 85).

A partir dessa concepção de trabalho artesanal, Vargas nega que na construção habitacional a base de produção seja artesanal, seja em razão da separação entre concepção e execução, seja em razão do trabalho parcelado, através de trabalhadores que são “executores de projetos que não sabem ler e onde a tradução é feita na sequência engenheiro-mestre-encarregado; a cada elo dessa transmissão de ordens, o conhecimento vai se restringindo à partes menores da construção” (VARGAS, 1979, p. 85).

Ademais, segundo Vargas (1979), a construção de edifícios tem incorporado um conhecimento técnico e científico independente do saber operário, o que elimina a feição artesanal.

Concluindo pela base manufatureira na construção, Vargas arremata:

Se o trabalho (na construção) não é artesanal, não podemos, de outro lado, caracterizá-lo como de estrutura industrial. A forte presença de operários que conformam o produto com a utilização de ferramentas manuais, a ausência (ou presença marginal) da máquina no processo produtivo, e a precária organização do trabalho em moldes especificamente capitalista, conferem à construção habitacional um caráter de “manufatura” (VARGAS, 1979, p. 88).

Segundo a autora é exatamente a divisão manufatureira que permite a este segmento da construção civil absorver um grande contingente de mão de obra sem qualificação.

Mesmo considerando a ciência e a tecnologia que estão presentes nos produtos industrializados necessários à edificação, tais como o aço, o cimento, os materiais elétricos e hidráulicos, as máquinas como os guinchos, o conjunto da produção ainda é dominado pela manufatura. Não há, por enquanto, a incorporação pela máquina, da ferramenta de modo a permitir a substituição da habilidade humana.

Essa característica do segmento tornou possível a manutenção de uma força de trabalho seguramente mais identificada entre si do que ocorre em outros ramos industriais apanhados pela tecnologia e pela reorganização que precariza, desemprega e diminui o valor trabalho, impondo a reestruturação pelo capital e uma nova morfologia de que cuida Antunes (2013), contrapondo-se à tese da perda de sua centralidade.

É visível a permanência de uma agregação e de uma identidade originada das práticas cotidianas e tradicionais relacionadas ao trabalho nos canteiros de obras, em que todos estão sujeitos ao mesmo horário, ao mesmo intervalo, à mesma refeição, à mesma hierarquia, personificada no mestre-de-obras.

O espaço do canteiro-de-obras, além de ser o ambiente de trabalho, torna-se um espaço de sociabilidade: à hora da entrada, em que é fornecido o café da manhã, nos intervalos para as refeições, que é o mesmo para todos ou mesmo à saída, em que os trabalhadores tomam banho, coletivamente, e deixam a obra.

Mesmo quando se pensa em subcontratação, na construção civil leve existe uma particularidade, qual seja, o fato de que os processos de subcontratação ocorrem entre

empresas com a mesma atividade, especificamente através dos contratos de empreitada e subempreitada, em que o dono da obra empreita a sua execução e em que o empreiteiro subempreita partes dos serviços necessários para a construção da unidade.

Assim, a realidade é que nesse segmento os trabalhadores ainda se reúnem e se submetem a uma convivência coletiva. São igualmente hierarquizados e disciplinados quanto a horários, exercendo tarefas encadeadas e interdependentes, que dão origem ao sentimento de solidariedade e sintetizam interesses comuns, que se revelam como demandas nas negociações coletivas.

Retornando à questão de ser a construção um processo artesanal, este caráter não se sustenta, embora permaneça a habilidade do operário, quando verificamos uma nítida separação entre concepção e execução e a substituição do artífice pelo trabalhador especialização em determinada função.

Ultrapassada a discussão sobre ser a construção civil leve uma atividade artesanal ou manufatureira, não há como não enfrentarmos outro problema, qual seja, a discussão sobre o suposto “atraso” neste segmento.

#### 4.4. A VISÃO DO ATRASO FRENTE À REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA – A MANUTENÇÃO DE UMA FORMA DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A análise da ideia de atraso do segmento justifica-se para que possamos verificar como esse suposto retardamento pode interferir na ação dos trabalhadores pela alteração de suas condições de trabalho, objeto desta pesquisa.

O segmento da construção civil leve é tido como pouco afeito a modificações (Mello e Amorim, 2009) e segundo Abiko e Gonçalves (2003), tem apresentado, historicamente, uma lenta evolução tecnológica, comparativamente a outros setores industriais.

Vilella (2007,) aborda o tema do atraso descrevendo que os estudos sobre a reestruturação das forças produtivas e das relações de produção no segmento, que o autor denomina de ICCSE – Indústria da Construção Civil Subsetor de Edificações, levaram à duas abordagens.

A primeira delas é a que “fetichiza o desenvolvimento das forças produtivas e da noção de modernização” e considera o segmento, ou a ICCSE atrasada em relação aos

demais setores. A segunda tese é a de que o atraso está vinculado ao “processo de manutenção da hegemonia burguesa no Brasil” (VILELLA, 2007, s/p).

Para a primeira corrente, assim, a noção se pauta na visão de uma linearidade do progresso técnico na sociedade. Seus adeptos consideram o segmento a partir de um ponto de vista evolucionista, quer dizer, pelo seu raciocínio, haveria um desenvolvimento técnico com a evolução do processo produtivo a partir de etapas progressivas. A partir da manufatura da construção chegar-se-ia à grande indústria. Desse modo, os autores revelam um pensamento dualista entre o moderno e o atrasado e situam o segmento da construção neste último.

Quando pesquisa sobre o tema, Maricato (1984) sustenta que o atraso do setor se verifica em todas as sociedades capitalistas e que decorre da sua estrutura, em face do processo de trabalho manufatureiro, obsoleto e antigo, baseado predominantemente na habilidade da mão de obra, sem incorporar maquinaria. Para a autora, ainda, há que se ressaltar que em decorrência da manufatura, o trabalho combina divisão entre equipes e trabalhadores de forma fragmentada, “ferindo a própria eficácia do processo de trabalho”. (MARICATO, 1984, p. 32).

A autora revela que este quadro no segmento é geral, ou seja, não diferencia países de capitalismo avançado ou periférico, já que o sintoma do atraso decorreria da sua estrutura e de suas especificidades.

Ao elaborar uma análise comparativa do segmento da construção civil leve no Brasil com o segmento europeu e norte americano, Mello e Amorim (2009, p. 391) destacam as seguintes peculiaridades na indústria da construção civil leve brasileira, que entendem como restritivas ao desenvolvimento: (i) baixa eficiência produtiva; (ii) qualidade e produtividade insatisfatórias; (iii) pouco afeito a modificações; (iv) utilização de mão de obra de baixa qualificação; (v) alta rotatividade de pessoal.

A baixa produtividade, aliada à dificuldade de incorporar uma administração científica nos moldes do taylorismo/fordismo é invariavelmente apontada como fator de atraso quando considerados outros setores da economia.

Queremos crer, porém, que o problema do atraso não pode ser tratado à luz da análise do segmento de edificações em comparação com outros setores ou segmentos, exatamente em razão de suas características singulares, que Costa (2014), citando Coriat, diz ser um “modo original de industrialização”.

Ou seja, entendemos como inviável para concluir pelo atraso do segmento, unicamente o método comparativo que se faz com outros setores.

Muitos autores da tese do atraso situam seus argumentos na equiparação do segmento da construção civil leve com outros setores, em que visivelmente a adoção de tecnologias impulsionou as estratégias modernizantes, com rupturas relativamente aos processos convencionais.

As rupturas típicas da modernização do processo produtivo, porém, não chegaram, segundo estes autores, à construção civil leve.

Segundo Caetano (1996) verificou-se uma “certa modernização” no segmento quando da iniciativa estatal de construção em massa de moradias populares, financiadas pelo extinto Banco Nacional da Habitação. (BNH).

As alterações mais significativas no processo produtivo foram:

- (i) utilização de pré-fabricação de elementos estruturais e de vedação;
- (ii) pesquisa e desenvolvimento de novos sistemas construtivos e a instalação de canteiros experimentais;
- (iii) incorporação de inovações tecnológicas desenvolvidas pela indústria de materiais e componentes e de equipamentos. (CAETANO, 1996, p.44).

Mas mesmo essas iniciativas modernizantes no sentido de racionalizar o processo de trabalho na construção habitacional não chegaram a promover cortes importantes relativamente aos processos convencionais, permanecendo a utilização de uma base manufatureira e a necessidade do saber fazer do trabalhador.

Aliás, Caetano (1996) chama a atenção para o fato de que foi nesse período (da construção das habitações populares pós 1964) de iniciativas modernizantes, que “se intensificou a tendência de dilapidação da força de trabalho, motivada em grande medida pela utilização sistemática de subcontratação de serviços ou de força de trabalho”.

Aqui, claramente desponta um sinal de que a inserção de inovações não eliminou as características centrais dos processos de trabalho no segmento, quais sejam: a intensificação da utilização da mão de obra, a subcontratação, a rotatividade e a baixa qualificação, no que nos deteremos mais à frente.

Vê-se, ao contrário, que as tendências de modernização se articulam com as práticas convencionais e históricas do segmento.

Quando analisa a especificidade do segmento para tentar discutir teoricamente as tentativas de industrialização, Costa (2014) enfatiza que historicamente houve grandes transformações, através da introdução de equipamentos, novas tecnologias ou mudanças

no perfil da mão de obra, embora ao mesmo tempo sejam preservados em seu interior atividades artesanais.

Para Costa (2014) as especificidades do segmento, que diz ser: (i) flexibilidade; (ii) variabilidade e, (iii) descontinuidade do processo produtivo frequentemente são associadas a aspectos negativos, que representavam empecilhos ao desenvolvimento do setor e, que, portanto, necessitavam ser superadas.

É necessário entender, nas palavras do autor, como estas especificidades e a “resistência ao modelo taylorista”, somados à “aparente dificuldade em incorporar inovações tecnológicas e organizacionais e pelo fato de contar com trabalhadores de baixa escolaridade”, contribuem para a construção de uma imagem de atraso. (COSTA, 2014, p. 169).

Ainda segundo Costa (2014), a variabilidade é dual. Fundamentado em Farah, o autor explica que há uma variabilidade de natureza interna, que diz respeito a tudo o que consiste na heterogeneidade entre as etapas do processo produtivo, “ou seja: quantidade de trabalho requerido, diversidade de materiais e de componentes processados e utilização diversificada de mão de obra com a participação de várias qualificações” (COSTA, 2014, p. 170).

A variabilidade externa, por sua vez, é a forte diversificação do produto moradia,

de acordo com as singularidades de cada projeto, ou seja, características técnicas do processo produtivo (fundações, estruturas, acabamentos e revestimento) e suas implicações na construção (materiais, componentes, instrumentos de trabalho e qualificação dos trabalhadores) definidos a partir da instalação de cada canteiro de obra em particular (COSTA, 2014, p. 170).

A partir da observação do processo produtivo no canteiro, Costa e Tomasi (2014) entendem que a especificidade do segmento é que impõe limites à racionalização do processo produtivo e à modernização. Quer dizer, esses autores negam a tese do atraso do segmento em relação aos demais setores produtivos.

Para os autores, a ruptura do Estado com o setor<sup>104</sup>, logo no início dos anos 80 acabou por determinar novas estratégias organizacionais e a incorporação de novas tecnologias como tentativas de superar as especificidades, causas do suposto atraso.

---

<sup>104</sup> Os anos 1980 marcam uma ruptura do Estado com a construção civil em decorrência das dificuldades encontradas pelos governos em financiar o setor, esgotando-se o ciclo de expansão iniciado em 1964 (COSTA e TOMASI, 2014). No mesmo sentido, Maricato aponta que a recessão econômica interrompe a



Estas especificidades, principalmente a dependência dos saberes, práticos e empíricos pelos operários e a variabilidade do produto (produtos não seriados típicos de uma linha de produção), sempre impuseram limites à industrialização e à modernização através de uma reestruturação produtiva, mas de modo algum podem ser ditas como responsáveis para o seu impedimento.

Na verdade, o que os autores sustentam, é que, dadas as características do setor, sequer se poderia utilizar o termo reestruturação produtiva, porque aqui, “as modificações ocorrem de maneira distinta das que podem ser observadas na indústria convencional” (COSTA e TOMASI, 2014, p. 354).

Da mesma forma, Botelho e Botelho (2008), embora reconhecendo que o segmento esteja passando por um “processo de mudança, com a reestruturação de sua capacidade de produção”, entendem que as particularidades condicionam o uso e a difusão de novos produtos e tecnologias e que, aqui, a reestruturação produtiva “está mais ligada à utilização de novos materiais do que à introdução de novas máquinas e equipamentos” (VENDRAMETTO, BOTELHO et al., 2008, p. 4).

Estas alterações ou esta racionalização impõem aos trabalhadores um novo conhecimento para manuseio desses materiais, trazidos para o canteiro em sistema *just in time*, como são, por exemplo, as divisórias em gesso acartonado, em substituição à parede em alvenaria, construída tijolo por tijolo pelo pedreiro, que aprendeu o ofício no próprio canteiro.

Igualmente, Costa (2014) afirma que o processo de racionalização nesse segmento está mais restrito à utilização de novos materiais e componentes levados ao canteiro, prontos para a utilização, eliminando atividades de preparo que eram ali realizadas e, por consequência, eliminando importantes frações de trabalho humano.

A nova forma de construir, segundo Vendrametto, Botelho et al (2008), simplifica as tarefas e exige uma qualificação diferenciada que deve ser obtida através de treinamento específico, que tome em consideração o material tecnológico disponível no segmento, abandonando-se o antigo hábito de aprendizagem do ofício na obra, no fazer diário da edificação.

Esses novos processos, muitas vezes prescritos pelos fabricantes (tais como as novas formas de colagem e rejuntas) dispensam a qualificação, correspondendo

---

tentativa de ampliação do mercado imobiliário através da promoção pública de moradias, afetando negativamente o segmento da construção civil (MARICATO, 1987).

perfeitamente aos interesses do capital, na medida em que barateiam o custo final da habitação.

Nessa senda é que Vilella (2007) defende que o atraso no segmento é uma opção do capital, que desvaloriza a força de trabalho, eliminando ou reduzindo os custos com aprendizagem e mantendo a divisão entre a concepção e a execução, com a consequente concentração de poderes de decisão e subordinação ampliada do trabalho.

O segmento da construção civil não ficou imune às tentativas de modernização, que Vilella denomina de “as soluções históricas para o atraso da ICCSE no Brasil”, que se iniciam com processos de racionalização à maneira de Taylor e caminham até a reestruturação produtiva.

Nas palavras de Vilella:

O que se verifica é que a tese do atraso não se sustenta pelo simples fato de que sempre se experimentou na ICCSE métodos e técnicas de racionalização dos processos de trabalho ao longo dos anos (2007, s.p.).

Quanto às tentativas de racionalização na construção civil, Costa (2014) menciona que não são, de fato, recentes, porque Taylor, em 1907, já apontava seus benefícios, assim:

O trabalho de pedreiro é um dos mais antigos ofícios. Durante centenas de anos, houve muito pouco ou nenhum progresso nas ferramentas e materiais usados, assim como no processo de assentar tijolos. Apesar de milhões de homens terem exercido esse ofício, não se revelou aperfeiçoamento no curso de muitas gerações. Parecia que, nesse trabalho, pouco resultado se podia esperar da análise dos estudos científicos. Frank B. Gilbreth, membro de nossa Society (America Society of Mechanical Engineers, que havia estudado, em sua juventude, a alvenaria, interessou-se pelos princípios da administração científica aplicados a este setor, fez uma análise extremamente interessante, estudou cada fase do trabalho de pedreiro, eliminou um, depois outro, sucessivamente, todos os movimentos inúteis e substituiu os movimentos lentos por outros rápidos. Realizou experiências com cada fator que, de algum modo afeta a rapidez e fadiga o pedreiro (TAYLOR, 1995, p. 63/64).

Ao longo do tempo ainda se tentou a produção seriada para as construções residenciais, com a padronização típica da era fordista. Costa (2014) relembra a defesa

que Le Corbusier<sup>105</sup> fazia da construção habitacional industrializada e produzida em massa:

Impossível esperar pela lenta colaboração dos sucessivos esforços do escavador, do pedreiro, do carpinteiro, do marceneiro, do colocador de ladrilhos, do encanador. As casas devem ser erguidas de uma só vez, feitas por máquinas em uma fábrica, montadas como Ford monta os carros, sobre esteiras rolantes...Se eliminarmos, de nossos corações e mentes, todos os conceitos mortos em relação à casa, e olharmos para o problema de um novo ponto de vista crítico e objetivo, chegaremos à casa máquina; à casa produzida em massa, saudável (também moralmente) e bela da mesma forma como são belos os utensílios de trabalho e os instrumentos que acompanham a nossa existência (COSTA, 2014, p. 74).

Se quisermos acompanhar as tentativas de modernização do segmento no Brasil, temos que nos socorrer de Vilella (2007). Esse autor elabora uma periodização que se inicia nos anos 1920 e vai até 1940 e que compreende os “pioneiros ou pais-fundadores” da racionalização dos processos de trabalho; um segundo período, dos anos 1950 a meados da década de 1970 e que compreende tentativas pontuais de racionalização; uma terceira fase, de meados da década de 1970 a meados da década de 1990, compreende o desenvolvimento da racionalização do trabalho por meio da introdução do toyotismo, ou seja, a tentativa de reestruturação produtiva e uma última e quarta fase, que se inicia em meados dos anos 1990 até os anos 2000, em que se consolida a racionalização dos processos de trabalho.

Não vamos nos deter às questões relativas a essas diversas fases, mas precisamos deixar marcado que as transformações que se verificaram no mundo do trabalho<sup>106</sup> também impactaram, de alguma forma, o segmento da construção civil leve.

Nesse segmento, contudo, não houve uma linearidade na implementação de estratégias de racionalização, que ficaram mais reduzidas às empresas de ponta, consistentes, segundo Costa (2014) em inovações tecnológicas e organizacionais nos

<sup>105</sup> Arquiteto e urbanista franco suíço de nome Charles Edouard Jeanneret, falecido em 1978, que concebeu a casa máquina ([www.fondationlecorbusier.fr](http://www.fondationlecorbusier.fr)).

<sup>106</sup> As transformações no mundo do trabalho fazem parte de um complexo denominado de reestruturação produtiva, que têm no toyotismo, segundo Alves (2000, p. 101), seu “momento predominante”. No Brasil, conforme Alves (2000, p. 101) esse complexo teria sido introduzido nos anos 1980 e tomado maior impulso a partir da década de 1990, quando se desenvolve “uma nova ofensiva do capital na produção com impactos decisivos sobre o mundo do trabalho”. A reestruturação produtiva, no entanto, compreende um conjunto de mudanças que são de ordem técnica, inovação nos processos produtivos, com a introdução da flexibilização do trabalho e das relações de trabalho.

processos produtivos, com maior planejamento nas tarefas dos trabalhadores, em função de prazos, de qualidade e por meio da ampliação da subcontratação.

As demais empresas, por sua vez, não viram vantagem em adotar tecnologias modernas, amparando a teoria de Vilella (2007) de que o atraso é uma opção, na medida em que, como alerta Castells (2007), a adoção de tecnologias só motiva as empresas quando impulsionam o lucro e o aumento do valor de suas ações.

Não há como afirmar que as inovações tecnológicas no segmento tenham implicado, como implicaram em outros setores, na eliminação de empregos. Além disso, o investimento do Governo Federal brasileiro na construção de moradias a partir de 2010, por outro lado, foi determinante para a evolução do trabalho assalariado e suplantou a tendência que se confirmou em outros setores industriais, de uma nova morfologia para o trabalho<sup>107</sup>.

Em doze anos, considerado o período de 2002 a 2014, a construção civil gerou mais de cem mil empregos formais, somente no Estado do Paraná, conforme dados da RAIS (2002 e 2014). Apesar dos números relativos à informalidade no setor, como já mostramos, não houve, aqui, um reflexo destrutivo da tradicional forma de organização do trabalho.

Negando que se possa dizer do atraso em relação aos demais setores, as pesquisas de Costa e Tomasi (2014) indicam que no subsetor de edificações, além de tudo, a tendência para as mudanças só estão presentes em 7,1% das grandes indústrias de construção leve.

Só este indicador seria suficiente para inviabilizar a tese do atraso do setor da construção civil leve em comparação com os demais setores. A heterogeneidade entre as indústrias de grande, médio e pequeno porte impede que o segmento seja considerado como um todo homogêneo para efeitos de equiparação, tendo em vista que nos demais setores a inovação, o conhecimento e a informação são dados utilizados linearmente, no sentido de que todas se modernizam para enfrentar as dificuldades impostas pelo vertiginoso crescimento de uma economia mundializada e massificada, com seus surtos de reestruturação produtiva (ALVES, 2000, p. 105).

---

<sup>107</sup> A expressão é de Antunes e segundo o autor inclui a informalização e suas novas vertentes, o aumento dos níveis de precarização, a expulsão de trabalhadores, uma nova condição de assalariamento, que ampliam os mecanismos e funcionamento do mundo contemporâneo, porém mantendo a centralidade do trabalho e negando as teses defendidas por Habermas ou por Gorz.

Nascimento e Santos (2003, p. 70), por outro lado, reconhecem que o segmento está adotando inovações tecnológicas e “algumas delas estão se consolidando como uma estratégia competitiva para as organizações.” Os autores destacam, contudo, que o segmento ainda sofre com incertezas quanto à aceitação dessas inovações o que, por sua vez, acaba determinando um retardamento na adoção de novos processos por um grande número de indústrias, perpetuando o atraso.

Para esses autores, o conservadorismo e a tradição no segmento, em realidade, resultaram, pelo menos até o final da década de setenta, de dois fatores principais.

O primeiro, a dependência quase que por completo de investimento e financiamento estatal. O segundo, pela desqualificação da mão de obra, quase analfabeta.

Nascimento e Santos (2003) incluem-se entre os autores que tentam entender o atraso do segmento comparativamente aos outros setores ao sustentarem que “Apesar das mudanças ocorridas nas últimas décadas, o setor ainda não conseguiu se igualar ao nível de eficiência, produtividade e qualidade de outros setores da indústria.” (NASCIMENTO E SANTOS, 2003, p. 70).

Claramente, em outros setores e por várias razões, o complexo de reestruturação produtiva<sup>108</sup> é uma realidade concreta. Nesse segmento, em especial, não podemos fazer a mesma afirmação, seja em face de suas particularidades, seja em face das características das empresas, que atuam localmente, conforme as necessidades internas de habitação.

Os problemas que normalmente derivam de medidas reestruturantes e flexibilizadoras não se verificam com tanto rigor nas indústrias de construção civil porque, no caso do Brasil, é flexível em si, dados os elevados níveis de informalidade no setor, do trabalho por empreitada (por projeto). Trata-se de uma produção ainda baseada na utilização intensa de mão-de-obra, que é indispensável e insubstituível, também em razão dos saberes dos trabalhadores e das ferramentas que não são incorporadas ou superadas pela maquinaria.

De outro lado, os incentivos governamentais ao setor como um todo, através dos PACs e mais particularmente ao segmento da construção civil leve através do MCMV, inserido no PAC 2, implicaram tanto no crescimento no número de empresas, quanto no

---

<sup>108</sup> O termo é de Giovanni Alves, que afirma ser um processo “conduzido pelas empresas, corporações e conglomerados transnacionais, os verdadeiros agentes do capital em processo. Ele expressa a perpétua sublevação e a interminável incerteza e agitação do sujeito da modernização capitalista: [o capital], o novo complexo de reestruturação produtiva surge, em sua dimensão e contingente, como uma ofensiva do capital na produção, (re) criando novos mundos do trabalho, instaurando novas provocações sócio históricas para a classe de trabalhadores assalariados” (2000, p. 20/21).

número de trabalhadores formalmente empregados vivenciando a mesma realidade e executando tarefas similares e encadeadas, fator que vai colocá-los sob mesma representação quanto a seus interesses laborais, o que nos leva a retomarmos a discussão sobre os trabalhadores e a dinâmica da organização sindical e as ações coletivas que permeiam e corporificam os anseios dos trabalhadores desse segmento.

## **CAPÍTULO V – NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO ESTADO DO PARANÁ**

A partir de todo o levantamento e análise que realizamos sobre o setor da Construção Civil e também a discussão em torno das convenções coletivas em perspectiva histórica, nos capítulos anteriores, nosso propósito neste capítulo consiste em verificar de que modo evoluíram as negociações coletivas no Paraná ao longo do tempo em que o Governo Federal criou estímulos específicos para o segmento. Como o desenvolvimento das políticas públicas de habitação no período Lula/Dilma se refletiu na ação coletiva, nas negociações coletivas da categoria de trabalhadores da Construção Civil? Como se refletiu nas condições de trabalho pactuadas entre trabalhadores e empregadores? Estas e outras questões são abordadas nas páginas que seguem.

Com o objetivo de captar as mudanças, captamos as informações sobre um breve período anterior à 2003, época que assume o governo Luís Inácio Lula da Silva. Realizaremos nossa análise a partir das convenções coletivas celebradas para o período de 1º de junho de 2001 a 31 de maio de 2002 até as convenções coletivas celebradas para o período de 1º de junho de 2014 a 31 de maio de 2015, observando que esta análise abrangerá todos os instrumentos vigentes no Estado do Paraná, ou seja, são cinco convenções coletivas a cada ano.

O segmento da construção civil leve no Estado do Paraná notabiliza-se por celebrar convenção coletiva de trabalho anualmente, tendo sua data base em junho.

No período analisado (2001/2014) não há registro de que as entidades sindicais tenham se socorrido de outro meio de composição de interesses que não tenha sido a negociação coletiva, tais como a arbitragem ou o dissídio coletivo. (FETRACONSPAR, 2016).

Em todos os anos analisados, os sindicatos que representam os trabalhadores entabularam seus processos de negociação coletiva em conjunto frente às entidades patronais correspondentes e as convenções coletivas foram assinadas, embora em instrumentos separados, na mesma ocasião, fixando condições de trabalho muito próximas entre si.

No período analisado, a FETRACONSPAR, entidade representativa de trabalhadores que, como vimos, congrega as entidades de base, participou de todas as negociações coletivas e subscreveu as respectivas convenções, procurando nivelar as

condições fixadas nesses instrumentos para evitar uma disparidade entre os trabalhadores das diversas regiões do Estado.

O fato de as entidades sindicais obreiras negociarem em conjunto e assinarem as convenções coletivas na mesma ocasião, ainda que por instrumentos diferentes, demonstra uma preocupação com uma linearidade no estabelecimento das condições que regerão os contratos individuais de trabalho, independentemente de onde sejam executados.

Como vimos anteriormente, todos os municípios paranaenses têm representação por entidade sindical, em sua maioria de primeiro grau. Naqueles municípios em que os trabalhadores não estão ainda organizados, é a FETRACONSPAR a entidade representativa desses profissionais, como demonstramos no quadro constante do anexo.

Como a representação patronal dividiu o Estado do Paraná em quatro regiões, a cada ano são celebradas cinco convenções coletivas de trabalho com os entes obreiros, cobrindo todas as bases territoriais, em todos os municípios.

Essa temporalidade permite a revisão contínua das cláusulas pactuadas, de maneira a atender as novas contingências, anseios, necessidades e possibilidades de parte a parte, que naturalmente se verificam no curso de doze meses em decorrência da alteração no cenário econômico e/ou de novas formas de organização do trabalho nos canteiros.

Legalmente, o prazo de vigência de uma convenção ou acordo coletivo é de no máximo dois anos, exatamente para que não ocorra um engessamento das cláusulas pactuadas, que se podem tornar obsoletas ou injustas, pela flutuação do mercado imobiliário, o que realmente se verificou nos anos 1980 no segmento da construção civil leve.

Necessário observar que embora nem todas as regiões do Estado tenham obras do Programa Minha Casa, Minha Vida, programa do Governo Federal implantado em 2009 que impactou diretamente a construção civil leve, como observamos nas condições pactuadas nas convenções coletivas de trabalho que alcançam todos os trabalhadores formais da construção civil leve, mesmo para aquelas relações de emprego mantidas com pequenos construtores para pequenas obras ou reformas são regidas por esses instrumentos.

No geral, as convenções se aproximam bastante, seja quanto ao número de cláusulas, seja quanto às condições pactuadas nas quatro regiões, que não se distinguem



significativamente e que se dividem, conforme a classificação tradicional, em cláusulas normativas e cláusulas obrigacionais.

Como já ressaltamos, o PAC 2 foi o programa decisivo para o segmento da construção civil leve porque englobou o Eixo Minha Casa, Minha Vida, gerando empregos, ao mesmo tempo em que tentou zerar o déficit habitacional, estimado em 5.846,040 de moradias, conforme informação da CBIC, a partir de dados obtidos junto à Fundação João Pinheiro, em parceria com o Ministério das Cidades e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, para o ano de 2013 (CBIC, 2013).

Diante das iniciativas do Governo Federal que influenciaram o segmento da construção civil leve, mais particularmente a partir de 2009 com o MCMV, entendemos necessária a análise da evolução das condições de trabalho pactuadas desde 2001 e até 2014, com vistas a verificar se as negociações coletivas de trabalho levaram à melhores condições para os trabalhadores em decorrência da significativa melhora havida no setor.

## 5.1 A REPRESENTAÇÃO E A TRAJETÓRIA SINDICAL OBREIRA NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO ESTADO DO PARANÁ MAPEANDO A REPRESENTAÇÃO OBREIRA E PATRONAL

Os sindicatos de trabalhadores na construção civil no Estado do Paraná passaram a se constituir a partir dos anos 1930.

Uma das primeiras entidades a representar os trabalhadores desse segmento foi o SINTRACON CURITIBA, fundado em 06.05.1931, quando ocorreu a reunião dos operários da construção civil. A entidade filiou-se à CUT no Estado do Paraná, logo após a sua fundação em 1985 e possui hoje sedes nos municípios de Araucária, Campo Largo e São José dos Pinhais. Conta com uma sede própria, uma sede campestre na cidade de Colombo, de livre uso dos associados e uma colônia de férias no Balneário Costa Azul, município de Matinhos, também de uso livre dos associados, mediante reserva. Hoje, 98% das entidades sindicais estão filiadas à Nove Central Sindical.

Outros sindicatos de trabalhadores foram se constituindo ao longo do tempo para a representação e defesa dos interesses dos trabalhadores nos diversos municípios do Estado, conforme suas particularidades locais.

Pelos quadros que descrevem a representação de trabalhadores e empregadores, percebemos que em toda a extensão do Estado do Paraná há representação sindical obreira

e patronal, de modo que são várias as convenções coletivas de trabalho celebradas para a categoria, de acordo com as diversas bases territoriais.

O percentual de trabalhadores sindicalizados é de 38,86%, para o ano de 2016, contra 30,15% em 2010 conforme dados fornecidos pela FETRACONSPAR a partir do sistema que contabiliza as fichas de inscrição dos empregados (FETRACONSPAR, 2015).

Os trabalhadores das indústrias da construção civil vêm sendo representados por entidade sindical em todo o Estado do Paraná. Atualmente, a grande maioria dos municípios compõe a base territorial de alguma das entidades sindicais de primeiro grau, não existindo nenhum município em que os trabalhadores não estejam representados. Onde não existe sindicato, a representação é exercida pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná – FETRACONSPAR.

São quarenta entidades sindicais filiadas à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná - FETRACONSPAR, entidade fundada em 30 de setembro de 1962 e reconhecida pelo Ministério do Trabalho em 24 de outubro de 1962.

Segundo dados da própria Federação (FETRACONSPAR, 2015), são aproximadamente 200 mil os trabalhadores representados, através das quarenta entidades sindicais a ela filiadas.

Além de filiar sindicatos de trabalhadores na construção civil, a FETRACONSPAR também filia sindicatos das seguintes categorias: Trabalhadores nas indústrias de olaria, trabalhadores nas indústrias de cimento, cal e gesso; trabalhadores na indústria de ladrilhos hidráulicos e produtos de cimento; trabalhadores na indústria de cerâmica para construção; trabalhadores na indústria de mármore e granitos; trabalhadores da indústria de pintura, decoração, estuques e omatos; trabalhadores na indústria serrarias, carpintarias, tanoarias, madeiras compensadas e laminadas, aglomerados e chapas de fibra de madeira; oficiais marceneiros e trabalhadores na indústria de serrarias e de móveis de madeira; trabalhadores na indústria de móveis de junco e vime e de vassouras; trabalhadores na indústria de cortinados e estofos; trabalhadores na indústria de artefatos de cimento armado; trabalhadores na indústria de instalações elétricas, gás, hidráulicas e sanitárias; trabalhadores na indústria da construção de estradas, pavimentação, obras de terraplenagem em geral (barragens, aeroportos, canais e engenharia consultiva).

Das quarenta entidades filiadas, vinte e uma representam exclusivamente trabalhadores nas indústrias da construção civil e do mobiliário do Paraná, quer dizer, são as entidades que, dentro da estrutural piramidal que se forma entre sindicato, federação e confederação, voltam-se à defesa dos operários envolvidos no erguimento das edificações e que celebram as convenções coletivas de trabalho com as correspondentes entidades patronais.

Para que seja possível compreender como essa representação é exercida, descrevemos em quadro anexo, quais são as entidades sindicais no Paraná, suas respectivas bases territoriais e as entidades sindicais patronais correspondentes.

Não relacionaremos as entidades sindicais que, embora integrem a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná – FETRACONSPAR, não representam os trabalhadores que se envolvem no erguimento das edificações e que exercem suas funções em indústrias de matéria prima para a construção, tais como indústria de cerâmicas, pisos, azulejos, pinceis, madeira laminada, chapas, etc. Das quarenta entidades que integram a Federação, vinte e nove representam trabalhadores na construção civil leve, como consta no quadro constante do anexo.

Observa-se do quadro que nem todos os municípios paranaenses compõem a base territorial dos diversos sindicatos. Nesses municípios, em que não há entidade sindical, os trabalhadores são representados pela FETRACONSPAR.

A FETRACONSPAR, como entidade sindical de grau superior, celebra convenção coletiva de trabalho com as entidades patronais, representando os trabalhadores da construção civil daqueles municípios em que não há, por alguma razão, organização sindical de trabalhadores, de modo que, em nenhuma localidade do Paraná existem trabalhadores que não estejam sob a proteção de uma norma coletiva. No quadro abaixo, podemos identificar as cidades nas quais não há sindicato e consequentemente os trabalhadores são representados pela Federação. O quadro também traz as entidades patronais correspondentes, com as quais são celebradas as convenções.

QUADRO 17: MUNICÍPIOS SEM REPRESENTAÇÃO SINDICAL, EM QUE OS TRABALHADORES SÃO REPRESENTADOS PELA FEDERAÇÃO E A ENTIDADE SINDICAL PATRONAL CORRESPONDENTE

<b>Municípios em que os trabalhadores são representados pela FETRACONSPAR</b>	<b>Entidade Sindical Patronal</b>
Adrianópolis, Altamira do Paraná, Antônio Olinto, Dr. Ulysees, Laranjal, Luiziânia, Nova Tebas, Sulina, Tunas do Paraná, Cerro Azul, Itaperuçu	SINDUSCON PR
Arapuã, Ariranha do Ivaí, Borrazópolis, Califórnia, Cruzmaltina, Faxinal, Godoy Moreira, Grandes Rios, Ivaiporã, Jardim Alegre, Lidianópolis, Lunardelli, Manoel Ribas, Marilândia do Sul, Mauá da Serra, Nova, Nova Santa Bárbara, Rio Bom, Rio Branco do Ivaí, Rosário do Ivaí, São João do Ivaí	SINDUSCON NORTE
Ângulo, Barbosa Ferraz, Brazilândia do Sul, Corumbatai do Sul, Farol, Fênix, Itaguapé, Kaloré, Marumbi, Novo Itacolomi, Quinta do Sol, São Pedro do Ivaí	SINDUSCON NOROESTE

FONTE: FETRACONSPAR 2015

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Pelos quadros percebemos que em toda a extensão do Paraná há representação sindical obreira e patronal no segmento da construção civil leve e que de forma primordial esta representação é exercida pelos sindicatos locais e, supletivamente, pela FETRQCONSPAR.

Em janeiro de 2015, os dados da FETRACONSPAR indicavam 106.323 (cento e seis mil, trezentos e vinte e três) trabalhadores na base (todos os municípios abrangidos pelas diversas entidades sindicais e os que são alcançados pela Federação), sendo que destes, 38,859 (trinta e oito mil, oitocentos e cinquenta e nove) trabalhadores eram filiados às diversas entidades sindicais.

Cabe esclarecer, no entanto, que essa representação se refere apenas aos trabalhadores formalmente empregados, não alcançando trabalhadores informais ou por conta própria, que são estimados em quatro a cada dez. (CONTICOM, 2009).

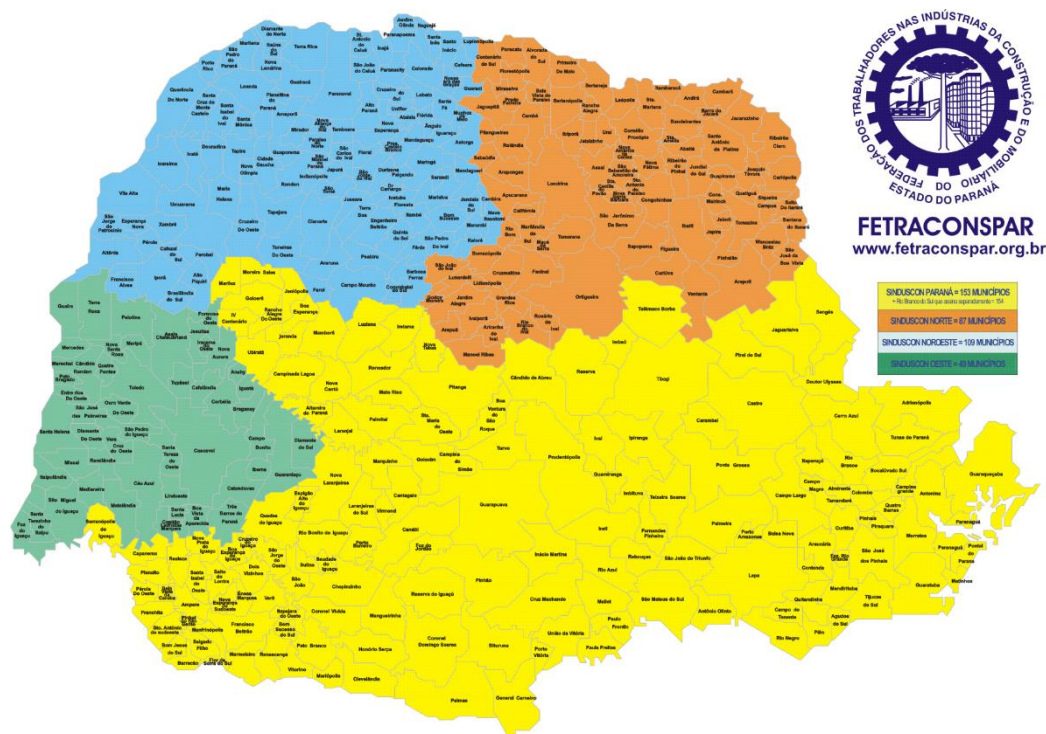
Pelo lado patronal existem quatro entidades com representação sobre o Paraná. Algumas delas exercem a representação em uma base geográfica que supera àquela correspondente à da entidade de trabalhadores. Em decorrência disso, é necessário que um mesmo sindicato de trabalhadores celebre a convenção com mais de uma entidade patronal.

O Estado do Paraná, assim, foi “recortado” para efeito de representação, tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores, o que resulta na existência de inúmeros instrumentos normativos regendo as relações de trabalho para uma mesma categoria profissional.

Nossa análise recai sobre as condições de trabalho fixadas em todo o Estado, pelas distintas convenções coletivas celebradas desde 2001/2002 e até 2014/2015. São cinco convenções coletivas para cada ano, considerando que o SINTRACON LONDRINA celebra convenção com o SINDUSCON NORTE e com o SINDUSCON OESTE, em razão das bases de representação dessas duas entidades patronais.

Vejamos qual a base territorial de cada um dos quatro sindicatos patronais para que posteriormente seja possível compreender quais e quantas são as convenções coletivas de trabalho celebradas por essas várias entidades com os respectivos sindicatos obreiros.

O mapa a seguir demonstra como está distribuída a representação patronal. Elaboramos em anexo quadro descritivo da representação sindical patronal por municípios.



FONTE: FETRACONSPAR (2016).

No mapa e no quadro constante do anexo é possível verificar que em razão das bases territoriais dos sindicatos patronais e das bases territoriais dos sindicatos profissionais, estes celebram convenção com mais de um sindicato patronal.

É o que acontece, por exemplo, com o SINTRACOM Londrina, que em decorrência de sua base, vê-se na contingência de celebrar convenção com o SINDUSCON Norte e com o SINDUSCON Pr.

Como já mencionamos, embora haja quarenta entidades sindicais de trabalhadores (obreiras), além da Federação que as reúne, todas as entidades negociam em conjunto com os sindicatos patronais mas celebram em separado suas convenções coletivas com vistas a preservar uma ou outra particularidade em decorrência de demandas locais.

Em regra, e como veremos a seguir, os conteúdos das convenções coletivas que vigem simultaneamente são bem próximos, preservando-se um tratamento isonômico entre todos os trabalhadores, respeitando-se a classificação entre servente, meio-profissional, profissional, contra mestre e mestre de obras.

O fato de haver negociação em conjunto e de serem os conteúdos convencionais muito próximos, embora aplicáveis em diferentes regiões, demonstra a afinidade de interesses entre os trabalhadores no Estado, salvo quanto a uma ou outra condição muito particular que será destacada.

Com essa visualização acerca da representação obreira e patronal sobre o Estado do Paraná passamos a analisar as convenções coletivas que abrangem o período de 2001/2002 a 2014/2015.

## 5.2 AS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO: ÂMBITO DE APLICAÇÃO E EVOLUÇÃO ENTRE 2001 E 2014

O segmento da construção civil leve no Estado do Paraná notabiliza-se por celebrar convenção coletiva de trabalho anualmente, tendo sua data base em junho.

No período analisado (2001/2014) não há registro de que as entidades sindicais tenham se socorrido de outro meio de composição de interesses que não tenha sido a negociação coletiva, tais como a arbitragem ou o dissídio coletivo. (FETRACONSPAR, 2016).

Em todos os anos analisados, os sindicatos que representam os trabalhadores entabularam seus processos de negociação coletiva em conjunto frente às entidades patronais correspondentes e as convenções coletivas foram assinadas, embora em instrumentos separados, na mesma ocasião, fixando condições de trabalho muito próximas entre si.

No período analisado, a FETRACONSPAR, entidade representativa de trabalhadores que, como vimos, congrega as entidades de base, participou de todas as negociações coletivas e subscreveu as respectivas convenções, procurando nivelar as condições fixadas nesses instrumentos para evitar uma disparidade entre os trabalhadores das diversas regiões do Estado.

O fato de as entidades sindicais obreiras negociarem em conjunto e assinarem as convenções coletivas na mesma ocasião, ainda que por instrumentos diferentes, demonstra uma preocupação com uma linearidade no estabelecimento das condições que regerão os contratos individuais de trabalho, independentemente de onde sejam executados.

Como vimos anteriormente, todos os municípios paranaenses têm representação por entidade sindical, em sua maioria de primeiro grau. Naqueles municípios em que os trabalhadores não estão ainda organizados, é a FETRACONSPAR a entidade representativa desses profissionais, como demonstramos no quadro n. 17 constante do anexo.

Como a representação patronal dividiu o Estado do Paraná em quatro regiões, a cada ano são celebradas cinco convenções coletivas de trabalho com os entes obreiros, cobrindo todas as bases territoriais, em todos os municípios.

Essa temporalidade permite a revisão contínua das cláusulas pactuadas, de maneira a atender as novas contingências, anseios, necessidades e possibilidades de parte a parte, que naturalmente se verificam no curso de doze meses em decorrência da alteração no cenário econômico e/ou de novas formas de organização do trabalho nos canteiros.

Legalmente, o prazo de vigência de uma convenção ou acordo coletivo é de no máximo dois anos, exatamente para que não ocorra um engessamento das cláusulas pactuadas, que se podem tornar obsoletas ou injustas, pela flutuação do mercado imobiliário, o que realmente se verificou nos anos 1980 no segmento da construção civil leve.

Necessário observar que embora nem todas as regiões do Estado tenham obras do Programa Minha Casa, Minha Vida, programa do Governo Federal implantado em 2009 que impactou diretamente a construção civil leve, como observamos nas condições pactuadas nas convenções coletivas de trabalho que alcançam todos os trabalhadores formais da construção civil leve, mesmo para aquelas relações de emprego mantidas com

pequenos construtores para pequenas obras ou reformas são regidas por esses instrumentos.

No geral, as convenções se aproximam bastante, seja quanto ao número de cláusulas, seja quanto às condições pactuadas nas quatro regiões, que não se distinguem significativamente e que se dividem, conforme a classificação tradicional, em cláusulas normativas e cláusulas obrigacionais.

Como já ressaltamos, o PAC 2 foi o programa decisivo para o segmento da construção civil leve porque englobou o Eixo Minha Casa, Minha Vida, gerando empregos, ao mesmo tempo em que tentou zerar o déficit habitacional, estimado em 5.846,040 de moradias, conforme informação da CBIC, a partir de dados obtidos junto à Fundação João Pinheiro, em parceria com o Ministério das Cidades e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, para o ano de 2013 (CBIC, 2013).

Diante das iniciativas do Governo Federal que influenciaram o segmento da construção civil leve, mais particularmente a partir de 2009 com o MCMV, entendemos necessária a análise da evolução das condições de trabalho pactuadas desde 2001 e até 2014, com vistas a verificar se as negociações coletivas de trabalho levaram à melhores condições para os trabalhadores em decorrência da significativa melhora havida no setor.

### 5.3 ANÁLISE DA EVOLUÇÃO QUANTITATIVA DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS E DAS CLÁUSULAS OBRIGACIONAIS/DE ENVOLTURA

Lembrando que o Estado do Paraná está repartido em quatro regiões para efeito de representação sindical, passamos à análise das convenções coletivas celebradas para cada região a partir da representação patronal, cujos sindicatos são: SINDUSCON NOROESTE, SINDUSCON PR, SINDUSCON NORTE e SINDUSCON OESTE.

Devemos advertir que todas as entidades sindicais negociam em conjunto, ou seja, reúnem-se nas mesmas oportunidades, fechando, porém, em separado, as convenções para cada uma das quatro regiões.

Segundo o dirigente da Federação dos trabalhadores (FETRACONSPAR) a negociação em conjunto de todas as entidades profissionais é um dos grandes trunfos na obtenção das conquistas. Destaca que foi particularmente importante no ano de 2011,



momento em que houve uma significativa elevação dos pisos salariais, mais notadamente dos contramestres e mestre de obra.<sup>109</sup>

Como vimos anteriormente, as convenções coletivas de trabalho são ao mesmo tempo normas que criam condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho de todos os empregados que compõem uma determinada categoria profissional e são também contratos, que criam obrigações entre as entidades sindicais que as celebram.

Como normas que são, as convenções coletivas criam condições de trabalho de natureza patrimonial ou econômica e de natureza social. Além dessas condições, as convenções contêm cláusulas que dizem respeito à sua aplicabilidade e que são denominadas de cláusulas de envoltura.

Nossa análise central recai sobre a evolução do conteúdo das cláusulas normativas entre o período de 2001 a 2014.

Faremos inicialmente, porém, uma análise quantitativa das cláusulas constantes das convenções coletivas para o período analisado. Levantamos a quantidade de cláusulas com conteúdo normativo e a quantidade de cláusulas com conteúdo obrigacional. Inserido no item cláusulas com conteúdo normativo, consideraremos a quantidade de cláusulas salariais e a quantidade de cláusulas sociais. Inserido no item cláusulas com conteúdo obrigacional, consideramos também as chamadas cláusulas de envoltura, que pertinem às questões como vigência, prorrogação, âmbito de aplicação desses instrumentos. Posteriormente, analisamos o conteúdo dessas cláusulas para entender a evolução das condições de trabalho no segmento.

Entendemos necessária atentar para a divisão das cláusulas normativas entre cláusulas salariais (econômicas e cláusulas sociais, tendo em vista que existe uma tendência de as convenções coletivas se inflarem de cláusulas sociais em períodos em que, por alguma razão existe, uma maior dificuldade de avançar nas cláusulas econômicas, como ocorreu, por exemplo, durante o regime militar, em que se iniciou uma política salarial que não permitia às entidades sindicais negociarem índices de recomposição de salários além daqueles oficialmente divulgados (HORN, 2009, p. 1).

Para que possamos entender a evolução, é necessária uma advertência quanto à repartição do Estado do Paraná de acordo com a representação patronal.

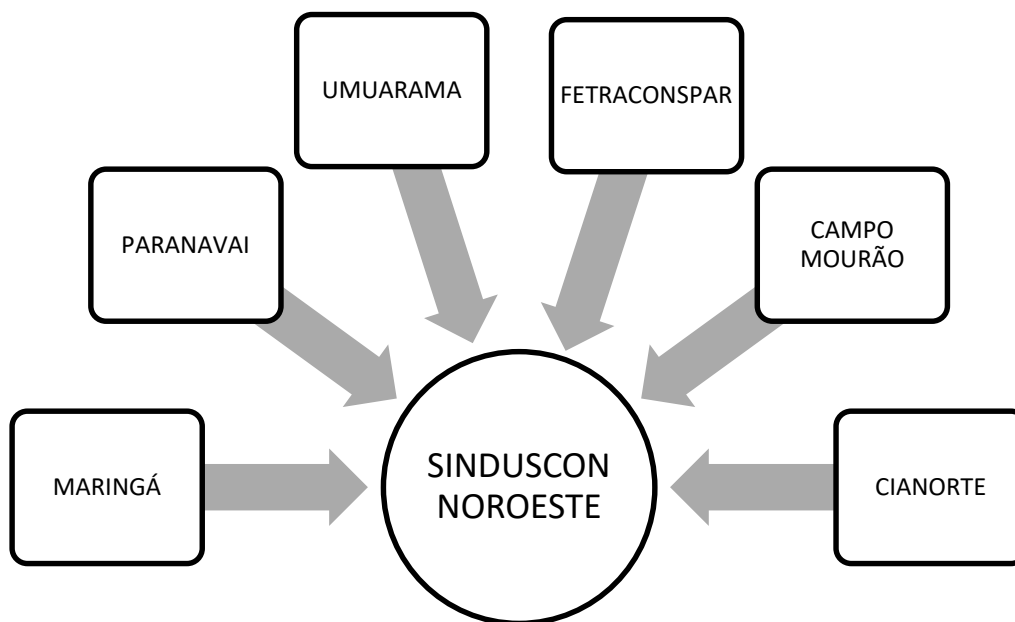
---

<sup>109</sup> Informação prestada em entrevista realizada na FETRACONSPAR em 31 mar. 2016.

No Estado são quatro entidades patronais, que celebram convenção coletiva com os sindicatos de trabalhadores. Estas são trinta e nove, que, por sua vez, são filiadas à FETRACONSPAR (Federação de sindicatos de trabalhadores).

Mostramos nas figuras a seguir como os trabalhadores estão representados nas quatro regiões.

FIGURA 5: REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES NA REGIÃO NOROESTE DO PARANÁ.



FONTE: SINDUSCON NOROESTE

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Nas bases territoriais dessas entidades, as condições de trabalho são dadas anualmente, de junho de um ano a maio do ano seguinte. O sindicato de trabalhadores das cinco cidades assinaladas na figura 6 negociam com o sindicato patronal (SINDUSCON NOROESTE).

Os trabalhadores dos demais municípios, representados pelas entidades de base ou pela FETRACONSPAR, negociam com as outras quatro entidades patronais, como será demonstrado adiante.

TABELA 6: NÚMERO DE CLÁUSULAS DAS CCTS\* ENTRE SINDUSCON NOROESTE E FETRACONSPAR, SINTRACON CAMPO MOURÃO, SINTRACON CIANORTE, SINTRACON MARINGÁ, SINTRACON PARANAVAI E SINTRACON UMUARAMA

<b>Vigência</b>	<b>Números de cláusulas</b>	<b>Cláusulas normativas</b>	<b>Cláusulas obrigacionais/ de envoltura</b>	<b>Cláusulas salariais</b>	<b>Cláusulas sociais</b>
2000/2001	56	39	17	12	27
2001/2002	56	39	17	12	27
2002/2003	56	39	19	12	27
2003/2004	58	39	19	13	26
2004/2005	61	41	20	15	26
2005/2006	61	40	20	16	24
2006/2007	61	40	21	15	25
2007/2008	61	40	21	15	25
2008/2009	61	41	20	13	28
2009/2010	61	41	20	15	26
2010/2011	62	39	23	12	27
2011/2012	64	41	23	12	29
2012/2013	64	41	23	14	27
2013/2014	65	43	22	13	30
2014/2015	65	38	27	11	27

FONTE: SINDUSCON NOROESTE

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

\*Convenções Coletivas de Trabalho

A tabela demonstra que em quinze anos a negociação coletiva levou a pequeno aumento no número de cláusulas constantes das convenções que foram firmadas.

O fato de não ter havido um crescimento na quantidade de cláusulas, não significa, porém, que não tenha se verificado, ao longo dos anos, uma melhoria nas condições de trabalho estipuladas, o que nos impõe a necessidade de avaliar a evolução do conteúdo dessas cláusulas, em separado.

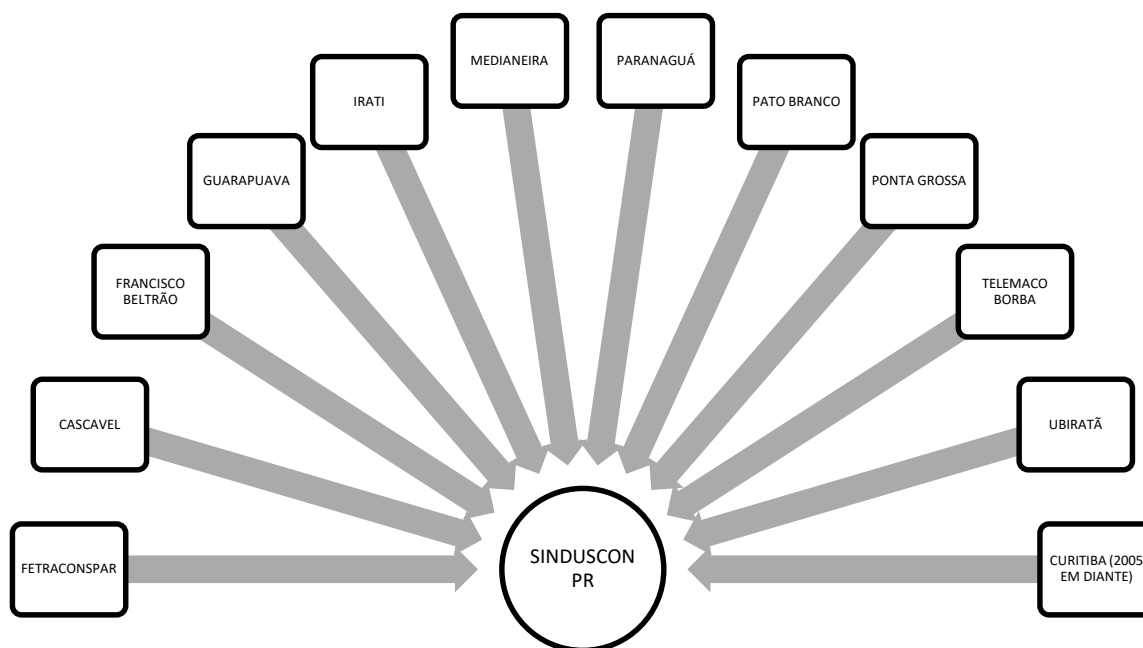
Entre 2001 e 2014 o número de cláusulas aumentou em 16%. O número de cláusulas normativas, ou seja, de cláusulas que fixam condições de trabalho, superou, em todos os anos, o número de cláusulas obrigacionais. O número de cláusulas salariais, contudo, foi bem menor que o número de cláusulas sociais, quer dizer, cláusulas que criam benefícios.

Não entraremos, por enquanto, na discussão acerca dessa proporcionalidade entre cláusulas de natureza econômica e cláusulas de natureza social, o que será avaliado quando tratarmos do seu conteúdo.

Continuaremos a levantar, a partir da representação sindical patronal, como evoluíram quantitativamente as condições pactuadas.

A figura abaixo demonstra com quais entidades de trabalhadores o SINDUSCON PR celebra convenção coletiva de trabalho.

FIGURA 6: SINDICATOS DE TRABALHADORES DE DIFERENTES REGIÕES DO ESTADO DO PARANÁ.



FONTE: FETRACONSPAR  
ELABORAÇÃO: GOMES, M.C.

Como apresenta a figura, os sindicatos de trabalhadores de 11 cidades (Sul do Estado) e a Federação de Trabalhadores da região negociam com o sindicato patronal SINDUSCON/PR. Como o SINTRACON Curitiba celebrava CCT em separado até 2004/2005, outra tabela apontará os dados para esse período apenas no que se refere às convenções celebradas para Curitiba e Região Metropolitana.

TABELA 7: NÚMERO DE CLÁUSULAS DAS CCTS ENTRE SINDUSCON PR E PETRACONSPAR, CASCAVEL, FRANCISCO BELTRÃO, GUARAPUAVA, IRATI, MEDIANEIRA, PARANAGUÁ, PATO BRANCO, PONTA GROSSA, TELÊMACO BORBA, UBIATÁ E UNIÃO DA VITÓRIA

<b>Vigência</b>	<b>Número de cláusulas</b>	<b>Cláusulas normativas</b>	<b>Cláusulas obrigacionais/ de envoltura</b>	<b>Cláusulas salariais</b>	<b>Cláusulas sociais</b>
2001/2003	45	27	18	05	22
2003/2004	46	30	16	05	25
2004/2005	48	31	17	07	24
2005/2006	52	34	11	07	27
2006/2007	52	36	12	05	31
2007/2008	53	38	12	07	31
2008/2009	53	37	12	05	32
2009/2010	50	34	16	07	27
2010/2011	50	35	12	07	28
2011/2012	53	37	12	07	28
2012/2013	53	38	12	06	32
2013/2014	53	38	12	07	31
2014/2015	54	39	11	07	32

FONTE: SINDUSCON PR

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Verificamos na tabela que houve um aumento de 20% no número de cláusulas ao longo do período analisado. Também é possível aferir que o número de cláusulas normativas sempre foi superior ao número de cláusulas obrigacionais, revelando que as entidades convenientes sempre estiveram mais preocupadas em criar condições de trabalho do que em estabelecer obrigações recíprocas.

Aqui também vemos que o número de cláusulas sociais é em muito superior ao número de cláusulas econômicas

TABELA 8: NÚMERO DE CLÁUSULAS DAS CCTS CELEBRADAS PELO SINDUSCON PR COM O SINTRACON CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA ENTRE 2001 E 2004

<b>Vigência</b>	<b>Número de cláusulas</b>	<b>Cláusulas normativas</b>	<b>Cláusulas obrigacionais/ de envoltura</b>	<b>Cláusulas salariais</b>	<b>Cláusulas sociais</b>
2001//2003	39	24	15	05	19
2003/2004	41	24	17	06	18
2004/2005	46	33	18	06	27

FONTE: SINDUSCON PR

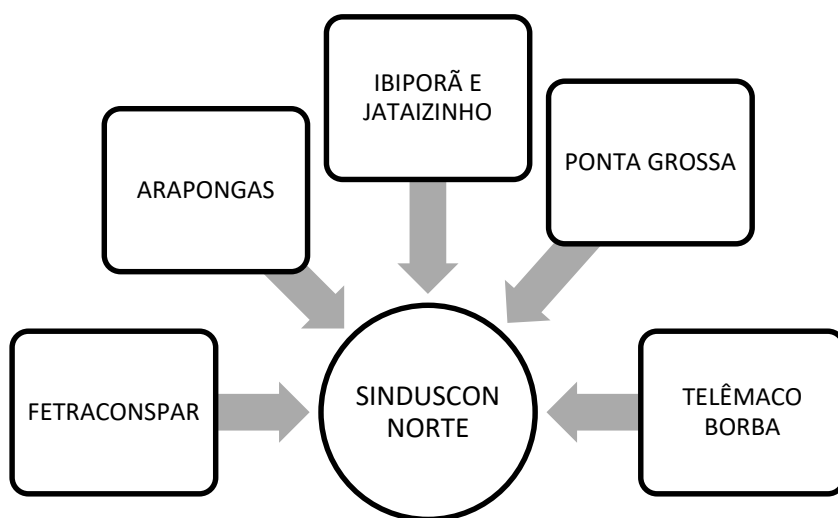
ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Elaboramos a tabela entre os anos de 2001 e 2005 porque até então o SINTRACON e o SINDUSCON PR celebravam convenção coletiva em separado. A partir de 2006 passaram a assinar convenção juntamente com Cascavel, Francisco

Beltrão, Guarapuava, Paranaguá, Pato Branco, Ponta Grossa, Telêmaco Borba, Ubatã e União da Vitória.

Passamos agora aos dados quantitativos envolvendo o SINDUSCON NORTE, que celebra convenção coletiva com diversas entidades, como podemos verificar na figura a seguir.

FIGURA 7: SINDICATOS DE TRABALHADORES NA REGIÃO NORTE DO ESTADO DO PARANÁ



FONTE: SINDUSCON NORTE  
ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Como mostra a figura, na região norte, os trabalhadores são representados por cinco entidades diferentes, e todas elas celebram convenção coletiva com o SINDUSCON NORTE, que possui sua sede em Londrina. As sedes obreiras não são próximas umas das outras, porém as entidades negociam juntas e juntamente com a federação.

QUADRO 18: NÚMERO DE CLÁUSULAS DAS CCTS CELEBRADAS PELO SINDUSCON NORTE COM A FETRACONSPAR, COM O SINTRACON ARAPONGAS, COM O SINTRACON IBIPORÃ E JATAIZINHO, COM O SINTRACON PONTA GROSSA E COM O SINTRACON TELÊMACO BORBA

<b>Vigência</b>	<b>Número de cláusulas</b>	<b>Cláusulas normativas</b>	<b>Cláusulas Obrigacionais/ de Envoltura</b>	<b>Cláusulas salariais</b>	<b>Cláusulas sociais</b>
2001/2002	57	38	19	06	32
2002/2003	60	39	21	07	32
2003/2004	60	39	21	07	32
2004/2005	61	42	19	08	34
2005/2006	65	46	19	10	36
2006/2007	65	46	19	10	36
2007/2008	68	47	21	07	40
2008/2009	68	51	17	10	37
2009/2010	68	51	17	09	38
2010/2011	69	46	23	08	38
2011/2012	68	44	24	08	36
2012/2013	71	49	22	11	38
2013/2014	72	51	21	11	40
2014/2015	72	49	23	11	39

FONTE: SINDUSCON NORTE

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Os trabalhadores de Londrina, representados pelo SINTRACON LONDRINA, sempre negociaram com o SINDUSCON NORTE, porém, separados dos trabalhadores de Arapongas, Ibiporã, Ponta Grossa e Telêmaco Borba.

Sendo assim, fazemos uma análise separada desses instrumentos subscritos pelo SINDUSCON NORTE para diferentes sindicatos profissionais e, por consequência, para diferentes regiões.

QUADRO 19: NÚMERO DE CLÁUSULAS DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO CELEBRADAS PELO SINDUSCON NORTE E SINDUSCON PR COM O SINTRACON LONDRINA

<b>Vigência</b>	<b>Cláusulas</b>	<b>Cláusulas normativas</b>	<b>Cláusulas obrigacionais/ de envoltura</b>	<b>Cláusulas salariais</b>	<b>Cláusulas sociais</b>
2000/2001	58	39	19	06	33
2001/2002	59	41	18	07	34
2002/2003	59	41	18	07	34
2003/2004	63	43	20	08	35
2004/2005	65	45	20	10	35
2005/2006	67	45	22	09	36
2006/2007	67	48	19	08	40
2007/2008	68	47	21	08	39
2008/2009	67	48	19	09	39
2009/2010	68	49	19	09	40
2010/2011	70	47	23	08	39
2011/2012	69	46	23	10	36
2012/2013	73	49	24	07	42
2013/2014	74	51	23	09	42
2014/2015	74	49	25	07	42

FONTE: SINDUSCON NORTE.

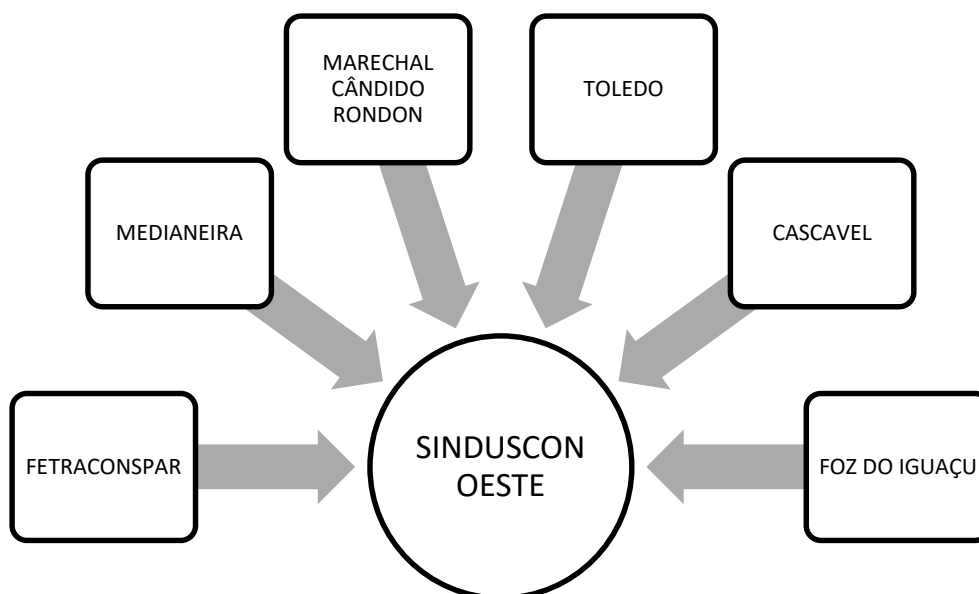
ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Por fim, passaremos à análise quantitativa das cláusulas constantes das Convenções Coletivas de Trabalho celebradas pelo SINDUSCON OESTE.

O SINDUSCON OESTE celebra convenção com várias entidades de trabalhadores, conforme figura a seguir:



FIGURA 8: SINDICATOS DE TRABALHADORES NA REGIÃO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ.



FONTE: SINDUSCON OESTE  
ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

A região Oeste compreende de cinco municípios e a FETRACONSPAR que negocia com o sindicato patronal – SINDUSCON OESTE.

QUADRO 20: NÚMERO DE CLÁUSULAS DAS CCTS CELEBRADAS PELO SINDUSCON OESTE COM A FETRACONSPAR, SINTRACON MEDIANEIRA, SINTRACON MARECHAL CÂNDIDO RONDON, SINTRACON TOLEDO, SINTRACON FOZ DO IGUAÇU E SINTRACON CASCAVEL

Vigência	Número de cláusulas	Cláusulas normativas	Cláusulas obrigacionais/de envoltura	Cláusulas salariais	Cláusulas sociais
2001/2002	55	36	19	04	32
2002/2003	56	35	21	06	29
2003/2004	55	34	21	04	30
2004/2005	55	33	22	05	28
2005/2006	55	32	23	05	27
2006/2007	55	33	22	05	28
2007/2008	54	31	23	05	26
2008/2009	54	32	22	05	27
2009/2010	54	32	22	05	27
2010/2012	55	34	21	05	29
2012/2013	55	34	21	05	29
2013/2014	55	34	21	05	29
2014/2015	55	33	22	05	29

FONTE: SINDUSCON OESTE.  
ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

As tabelas em que classificamos quantitativamente as cláusulas convencionais de acordo com sua natureza demonstram certa estabilidade ao longo dos anos analisados, ou seja, as negociações coletivas não elevaram de modo importante o número de cláusulas negociadas, nas diferentes regiões.

Verificamos uma maior elevação no número de cláusulas das convenções coletivas celebradas entre o SINDUSCON NORTE e o SINTRACON LONDRINA quando comparadas com as demais regiões. Enquanto nessas regiões, em média, o número de cláusulas elevou-se de 46 para 54, em Londrina este número elevou-se de 58 para 74. Para entender essa dinâmica seria necessário um estudo específico sobre o sindicato de trabalhadores de Londrina, o que não é possível no âmbito desta tese.

Observamos, por outro lado, que embora o número de cláusulas não tenha se elevado de modo consistente, o número de cláusulas de natureza normativa sempre predominou em face do número de cláusulas de natureza obrigacional ou de envoltura.

Essa diferença quantitativa entre cláusulas normativas e obrigacionais traduz a essência da negociação, cujo objetivo é criar as condições de trabalho, construindo-se a norma coletiva pela autonomia das entidades sindicais. Só de forma secundária esses entes têm que instituir obrigações entre si, tanto o quanto baste, porém, para viabilizar o processo negocial seguinte ou garantir a sua vigência, eficácia e validade.

Se da ação sindical se espera a composição dos conflitos coletivos de trabalho porque o sindicato possui a função histórica de negociar salários e condições de trabalho (Bridi, 2005), o ideal da negociação é que seja o instrumento que viabiliza as referidas condições, sejam patrimoniais ou sociais, a favor dos trabalhadores.

#### 5.4 ANÁLISE DA EVOLUÇÃO QUALITATIVA DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS E SOCIAIS ENTRE 2001 E 2014

No que tange ao conteúdo das cláusulas, passaremos à análise a seguir. Antes, porém, é necessária a explicação sobre o recurso metodológico.

Analizamos, inicialmente, as cláusulas de natureza salarial, começando pela cláusula que fixa o piso de cada uma das categorias.

Categoria, aqui, refere-se ao conceito da convenção coletiva, referente a cada uma das funções exercidas pelos operários no canteiro de obras e para os quais se estabelecem as condições pactuadas e que são: o Servente, o Meio profissional, o Profissional, o Contra Mestre e o Mestre de Obras.

A partir dos quadros de evolução do piso salarial entre o ano de 2001 e o ano de 2015 para cada uma das quatro regiões do Paraná, realizamos a comparação com a evolução do INPC para o mesmo período.

A análise com o INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor justifica-se porque este é o índice que mede os preços ao consumidor junto aos estabelecimentos comerciais, às prestadoras de serviços, às concessionárias de serviços públicos e aos domicílios.

O levantamento junto aos domicílios presta-se para apuração de valores de aluguel e condomínio e as famílias abrangidas são aquelas em que a renda mensal varia de um a cinco salários mínimos, moradoras das áreas urbanas.

Esse padrão é o que se aproxima mais das famílias em que há trabalhadores da construção civil. Por essa razão dispensamos outros índices, como o IPCA – Índice de Preços ao Consumidor Amplo, tendo em vista que com este índice mede-se o consumo de famílias em que a renda mensal varia entre um e quarenta salários mínimos, situação que não apreende os trabalhadores da construção civil leve em razão dos salários praticados nesse segmento.

Esta comparação permite concluir se as negociações coletivas possibilitaram aos trabalhadores obter ou não a recomposição integral da inflação medida no período analisado, ou, ainda, verificar se obtiveram índices acima da inflação, configurando-se um aumento real nos ganhos pelo trabalho.

Importante lembrar que estamos pesquisando se houve implicações para as condições de trabalho dos trabalhadores da construção civil leve do Estado do Paraná a partir do incentivo dado pelo Governo Federal.

Procuramos entender o que nos revelam os dados sobre a evolução salarial até a instituição do MCMV, inserido no PAC 2, lançado em 2009 e a partir de então e até 2014, quando o segmento tomou impulso em razão da iniciativa estatal.

Em seguida à análise das cláusulas que estabelecem os pisos salariais, tratamos das seguintes cláusulas: a que estabelece o valor da ajuda alimentação ou vale-compras; a cláusula que estabelece o adicional de estímulo e a cláusula que estabelece a remuneração em dias parados em decorrência das intempéries e a cláusula que estabelece a possibilidade de o empregado optar por receber vale mensal de salário.

Todas essas cláusulas têm natureza patrimonial, ainda que em relação à que cuida do benefício ou vale alimentação a própria CCT lhe atribua natureza não salarial, vez que concedida na forma da Lei que instituiu o Programa de Alimentação do Trabalhador<sup>110</sup>.

Após a análise da evolução das cláusulas salariais, analisamos a evolução de algumas cláusulas sociais de maior importância para os trabalhadores, quer seja, as que estipulam benefícios essenciais para o segmento em decorrência de suas singularidades, como são, por exemplo, as seguintes cláusulas: a que fixa o convênio médico-odontológico, a que institui o seguro de vida, a que fixa o fornecimento de alimentação antes da realização de horas extras, a que institui o fornecimento de café da manhã e a que regula a jornada de trabalho.

Entendemos necessário analisar as cláusulas de natureza social porque embora sem valor patrimonial direto, impactam positivamente o orçamento das famílias, na medida em que, estipuladas a seu favor, dispensam despesas com alimentação e serviços médicos e odontológicos, por exemplo.

Ultrapassada que seja a análise das cláusulas de natureza salarial e social, passaremos às cláusulas de natureza obrigacional voltadas à proteção da atuação sindical, que correspondem às cláusulas específicas da tutela do dirigente sindical e do recolhimento das diversas contribuições, obrigatórias ou facultativas.

#### 5.4.1 CLÁUSULAS NORMATIVAS DE NATUREZA ECONÔMICA

##### 5.4.1.1 SOBRE O PISO SALARIAL

Todas as convenções coletivas de trabalho analisadas, para todo o período investigado, estabelecem piso salarial para as quatro categorias de trabalhadores envolvidos no erguimento das edificações, ou seja, os trabalhadores inseridos nos canteiros de obras.

Passamos à análise das convenções coletivas celebradas entre 2001 e 2014, lembrando que o Paraná é dividido em quatro regiões em razão da representatividade patronal.

---

<sup>110</sup> Lei 6.321/76. Institui dedução de imposto de renda sobre o lucro das empresas beneficiárias do PAT, seja concedendo a alimentação in natura, seja através de vale compras ou cartão magnético para a aquisição de alimentos.

As convenções coletivas de trabalho da região de Campo Mourão, Cianorte, Maringá, Paranavaí, Arapongas e Umuarama, considerados os municípios em que os trabalhadores ainda não estão organizados em sindicatos de base e que, por consequência, são representados pela federação correspondente, estipulam, para todos os anos analisados, pisos salariais para as diferentes funções.

Assim, são cinco valores de pisos a cada data base, para cada uma das funções descritas nas convenções, quais sejam: servente, meio oficial, oficial, contra mestre e mestre de obras.

Para possibilitar o acompanhamento da evolução dos pisos, descrevemos em tabela os valores fixados e os índices de recomposição aplicados ano a ano, iniciando em 2001 e findando em 2014. Em coluna própria indicamos o total do reajuste concedido para posteriormente compará-lo ao total do INPC acumulado para cada período e aí sim, extrair a diferença para aferir se houve aumento real dos pisos e de quanto foi esse aumento.

Em tabela separada comparamos o aumento concedido entre 2001 e 2009 e o aumento concedido entre 2009 e 2014, frente ao INPC acumulado para cada um dos períodos, em vista de nosso objetivo de saber se com a implantação do MCMV houve melhora nesses índices. Lembramos que nossa hipótese é de que o segmento da construção civil leve foi fortemente impactado de forma positiva,

Iniciamos nossa análise com a evolução dos pisos salariais dos trabalhadores da região de Campo Mourão, Cianorte, Maringá, Paranavaí, Arapongas e Umuarama, conforme consta da tabela que segue.

**TABELA 9: EVOLUÇÃO DA VALOR HORA DOS PISOS SALARIAIS DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CAMPO MOURÃO, CIANORTE, MARINGÁ, PARANAVAI<sup>111</sup>, ARAPONGS, UMUARAMA E FETRACONSPAR ENTRE 2001/2002 E 2014/2015**

<b>CCT</b>	<b>Servente</b>	<b>Meio oficial</b>	<b>Oficial</b>	<b>Contra mestre</b>	<b>Mestre de obras</b>
<b>2000/2001</b>	1,15	1,27	1,69	1,89	2,56
<b>2001/2002</b>	1,24	1,38	1,84	2,06	2,8
<b>Reajuste</b>	<b>8,69%</b>	<b>8,66%</b>	<b>8,87%</b>	<b>8,99%</b>	<b>9,37%</b>
<b>2002/2003</b>	1,38	1,52	2,04	2,28	3,08
<b>Reajuste</b>	<b>10,40%</b>	<b>10,14%</b>	<b>10,86%</b>	<b>9,70%</b>	<b>10%</b>

<sup>111</sup> Em razão da base territorial do SINTRACON PARANAVAI, esta entidade figura como conveniente na CCT celebrada com o SINDUSCON NOROESTE e com o SINDUSCON PR.

<b>2003/2004</b>	<b>1,55</b>	<b>1,7</b>	<b>2,28</b>	<b>2,55</b>	<b>3,45</b>
<b>Reajuste</b>	<b>12,31%</b>	<b>11,84%</b>	<b>11,76%</b>	<b>11,84%</b>	<b>12,01%</b>
<b>2004/2005</b>	<b>1,75</b>	<b>1,93</b>	<b>2,6</b>	<b>2,91</b>	<b>3,94</b>
<b>Reajuste</b>	<b>12,90%</b>	<b>13,52%</b>	<b>14,03%</b>	<b>14,11%</b>	<b>13,80%</b>
<b>2005/2006</b>	<b>1,88</b>	<b>2,07</b>	<b>2,79</b>	<b>3,12</b>	<b>4,22</b>
<b>Reajuste</b>	<b>7,42%</b>	<b>7,25%</b>	<b>7,30%</b>	<b>7,21%</b>	<b>7,10%</b>
<b>2006/2007</b>	<b>1,99</b>	<b>2,19</b>	<b>2,95</b>	<b>3,3</b>	<b>4,47</b>
<b>Reajuste</b>	<b>5,85%</b>	<b>5,79%</b>	<b>5,73%</b>	<b>5,43%</b>	<b>5,92%</b>
<b>2007/2008</b>	<b>2,1</b>	<b>2,31</b>	<b>3,11</b>	<b>3,48</b>	<b>4,72</b>
<b>Reajuste</b>	<b>5,52%</b>	<b>5,47%</b>	<b>6,50%</b>	<b>5,75%</b>	<b>5,59%</b>
<b>2008/2009</b>	<b>2,3</b>	<b>2,55</b>	<b>3,4</b>	<b>3,8</b>	<b>5,15</b>
<b>Reajuste</b>	<b>9,52%</b>	<b>10,38%</b>	<b>9,00%</b>	<b>9,19%</b>	<b>9,11%</b>
<b>2009/2010</b>	<b>2,53</b>	<b>2,8</b>	<b>3,74</b>	<b>4,16</b>	<b>5,61</b>
<b>Reajuste</b>	<b>10%</b>	<b>9,80%</b>	<b>10%</b>	<b>9,47%</b>	<b>8,93%</b>
<b>2010/2011</b>	<b>2,84</b>	<b>3,14</b>	<b>4,19</b>	<b>4,66</b>	<b>6,29</b>
<b>Reajuste</b>	<b>12,25%</b>	<b>12,14%</b>	<b>12,03%</b>	<b>11,21%</b>	<b>12,12%</b>
<b>2011/2012</b>	<b>3,37</b>	<b>3,71</b>	<b>4,86</b>	<b>5,43</b>	<b>7,37</b>
<b>Reajuste</b>	<b>18,66%</b>	<b>17,77%</b>	<b>15,90%</b>	<b>16,52%</b>	<b>17,17%</b>
<b>2012/2013</b>	<b>3,72</b>	<b>4,1</b>	<b>5,37</b>	<b>7,24</b>	<b>9,77</b>
<b>Reajuste</b>	<b>10,38%</b>	<b>10,51%</b>	<b>10,49%</b>	<b>33,33%</b>	<b>32,56%</b>
<b>2013/2014</b>	<b>4,1</b>	<b>4,51</b>	<b>5,93</b>	<b>8,3</b>	<b>11,5</b>
<b>Reajuste</b>	<b>10,21%</b>	<b>10,00%</b>	<b>10,42%</b>	<b>14,64%</b>	<b>17,70%</b>
<b>2014/2015</b>	<b>4,43</b>	<b>4,88</b>	<b>6,41</b>	<b>8,98</b>	<b>12,45</b>
<b>Total acumulado</b>	<b>257,25%</b>	<b>255,05%</b>	<b>250,85%</b>	<b>339,12%%</b>	<b>349,17%</b>

FONTE: SINDUSCON NOROESTE

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Os dados do IBGE apontam que o INPC medido entre junho de 2001 e maio de 2014 alcançou 135,62%. Assim, verificamos que os pisos de todas as categorias foram recompostos acima da inflação em todo esse período, gerando ganhos reais consideráveis, como consta da tabela n. 13.

Entendemos necessário dividir o período analisado em dois subperíodos. O primeiro, desde junho/2001 e até maio/2009 (criação do MCMV) e o segundo, a partir de junho/2009 e até junho/2014, o que nos permite analisar a dinâmica das negociações coletivas no segmento antes e depois do MCMV.

Entre junho/2001 e maio/2009, o INPC acumulado foi medido em 76,69% e entre junho/2009 e maio/2014 o INPC acumulado foi medido em 33,35%. O quadro a seguir demonstra que as negociações salariais a partir do MCMV implicaram em ganhos reais consideráveis e muito acima dos percentuais que vinham sendo concedidos até então.

TABELA 10: DIFERENÇAS NOS ÍNDICES DE REAJUSTAMENTO SALARIAL: ENTRE JUNHO/2001 E MAIO/2009 E JUNHO/2009 E MAIO/2014 PARA OS TRABALHADORES DA REGIÃO NOROESTE

<b>Período</b>	<b>Servente</b>	<b>Meio oficial</b>	<b>Oficial</b>	<b>Contra mestre</b>	<b>Mestre de obras</b>
2001/2009	13,19%	13,63%	13,85%	13,79%	13,85%
2009/2014	33,95%	32,61%	30,78%	63,78%	67,45%

FONTE: IBGE, 2016.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Sem dúvidas, no que tange aos salários, as negociações foram muito mais benéficas para os trabalhadores após a implantação do MCMV, diferenciando-se do padrão dos anos 1990, de se conceder apenas o índice de recomposição da inflação ou mesmo índices inferiores, como apontam Krein e Teixeira (2014).

Segundo os autores, a partir de 2004 as negociações passaram a se constituir em instrumentos de recuperação dos rendimentos. Exemplificativamente, citam o aumento real de salários das seguintes categorias entre 2003 e 2013, conforme os dados da tabela a seguir.

TABELA 11: MÉDIA DE AUMENTO REAL DE SALÁRIOS PARA AS MONTADORAS, COMÉRCIO, QUÍMICO E BANCÁRIO NO ESTADO DE SÃO PAULO ENTRE 2003/2013

<b>Montadoras</b>	<b>Comércio</b>	<b>Químicos</b>	<b>Bancários</b>
34%	20,60%	20,10%	13,50%

FONTE: KREIN E TEIXEIRA, 2014.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

As diferentes categorias tiveram rendimentos positivos. No que se relaciona ao segmento da construção civil no Paraná e à situação salarial dos trabalhadores da região Noroeste, e considerando o maior reajustamento (113,52%) para o Mestre de Obras e o menor reajustamento (62,84%) para o Meio Oficial, o percentual de recomposição salarial teve média de 88,18%, o que vale dizer, que se manteve o padrão de aumento real repassado a outras categorias, suplantando inclusive os índices concedidos pelas montadoras, muito embora os trabalhadores nesse setor também tenham tido aumento real expressivo.

Ainda considerando-se os períodos anteriores e posteriores ao MCMV é possível observar que no segundo subperíodo o percentual acumulado concedido para todas as funções, desde o servente até o mestre, foi mais do que o dobro do percentual concedido no primeiro subperíodo.

Para o período todo, vemos na tabela abaixo, a diferença medida entre o reajuste acumulado concedido entre 2001 e 2014 e o índice de inflação medido para o mesmo período.

QUADRO 21: ÍNDICES DE REAJUSTE REAL DOS SALÁRIOS POR CATEGORIA COMPARATIVAMENTE AO INPC ENTRE 2001 E 2014

<b>Categoria</b>	<b>Servente</b>	<b>Meio profissional</b>	<b>Profissional</b>	<b>Contra mestre</b>	<b>Mestre de obras</b>
Reajuste acumulado	257,25%	255,05%	250,85%	339,12%	349,17%
INPC acumulado	135,62%	135,62%	135,62%	135,62%	135,62%
Diferença	51,63%	50,69%	48,67%	86,37%	90,63%

FONTE: IBGE, 2016.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Verificamos que os trabalhadores obtiveram ganhos acima da inflação e que o melhor desempenho foi na convenção coletiva 2011/2012. Para o ano de 2011, ou seja, pouco mais de um ano após a implantação do MCMV, dados do BACEN – Banco Central do Brasil e da CBIC – Câmara Brasileira da Indústria da Construção apontaram que o financiamento imobiliário alcançou o valor de 120 bilhões de reais, contra o valor de 1,8 bilhões financiado em 2002, aquecendo o segmento e elevando os salários em razão da demanda por trabalhadores.

Com esse valor disponível para a construção, o número de trabalhadores nesse ano chegou a 154.560, contra 48.095 em 2002 (CBIC, 2002, CBIC 2011).

Segundo informações prestadas pela FETRACONSPAR, na negociação coletiva de 2011 os pisos salariais elevaram-se consideravelmente, em especial os pisos do contra mestre e do mestre de obras porque os sindicatos patronais concordaram em prever nas convenções coletivas os valores que já vinham sendo praticados pelas empresas, em razão da demanda aquecida por essa mão de obra (FETRACONSPAR, 2016).

Em geral, o reajustamento acima da inflação foi uma realidade nas quatro regiões do Paraná, com pequenas variações. E a elevação não ficou restrita aos pisos, alcançando, também, o valor do vale alimentação, como veremos mais adiante.

Podemos também observar na tabela que as categorias (servente, meio oficial, oficial, contramestre e mestre de obras) tiveram ganhos diferenciados no período



analisado. Essa diferenciação resultou da demanda dos trabalhadores na adequação dos salários já praticados pelas construtoras, com aqueles que estavam previstos nas convenções coletivas de trabalho (FETRACONSPAR, 2016).

Além disso, outro segmento que estava aquecido, igualmente em razão do PAC, era o segmento da construção pesada, em virtude da realização de grandes obras de infraestrutura e para a Copa do Mundo de 2014. Havia entre os dois segmentos, construção pesada e construção leve, disputa pela mão de obra mais qualificada dos contra mestres e mestres, o que também foi motivo para a elevação salarial, como medida para reter esses trabalhadores (FETRACONSPAR, 2016).

Analisamos na sequência a evolução dos pisos salariais para os trabalhadores de Curitiba e Região Metropolitana, Francisco Beltrão, Guarapuava, Paranaguá, Pato Branco, Ponta Grossa, Telêmaco Borba, Ubatuba, União da Vitória e demais trabalhadores dos municípios que compõem a base territorial dos sindicatos profissionais, como podemos acompanhar na tabela abaixo.

**TABELA 12: EVOLUÇÃO DO VALOR HORA DOS PISOS SALARIAIS DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CURITIBA<sup>112</sup>, CASCAVEL, CIANORTE, FRANCISCO BELTRÃO, IRATI, JATAIZINHO E IBIPORÃ, LONDRINA<sup>113</sup>, GUARAPUAVA, PARANAGUÁ, PARANAVAÍ, PATO BRANCO, PONTA GROSSA, TELÊMACO BORBA, UBATUBA E UNIÃO DA VITÓRIA: 2001/2002 E 2014/2015**

<b>Convenção coletiva</b>	<b>Servente</b>	<b>Meio profissional</b>	<b>Profissional</b>	<b>Contra mestre</b>	<b>Mestre de obras</b>
<b>2001/2003</b>	1,67	1,8	2,27	2,49	3,25
<b>2003/2004</b>	2,00	2,17	2,79	3,08	4,09
<b>Reajuste</b>	19,76%	20,55%	22,00%	23,69%	25,84%
<b>2004/2005</b>	2,1	2,28	2,94	3,25	4,32
<b>Reajuste</b>	5,00%	5,06%	5,37%	5,51%	5,62%
<b>2005/2006</b>	2,25	2,44	3,15	3,48	4,62
<b>Reajuste</b>	7,14%	7,01%	7,14%	7,07%	6,94%
<b>2006/2007</b>	2,36	2,56	3,31	3,66	4,87
<b>Reajuste</b>	4,88%	4,91%	5,07%	5,17%	5,41%
<b>2007/2008</b>	2,5	2,71	3,5	3,87	5,15
<b>Reajuste</b>	5,93%	5,85%	5,74%	6,02%	5,74%
<b>2008/2009</b>	2,73	2,96	3,82	4,22	5,62
<b>Reajuste</b>	9,20%	9,22%	9,14%	9,04%	9,12%
<b>2009/2010</b>	2,97	3,22	4,15	4,58	6,1
<b>Reajuste</b>	8,79%	8,78%	8,63%	8,53%	8,54%
<b>2010/2011</b>	3,27	3,55	4,61	5,1	6,84

<sup>112</sup> O SINTRACON CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA celebrou CCT's em separado com o SINDUSCON PR para o biênio 2001/2003, com pisos ligeiramente superiores para o servente e meio-profissional e ligeiramente inferiores para o profissional, contramestre e mestre de obras.

<sup>113</sup> O SINTRACON LONDRINA passou a celebrar CCT em separado a partir de 2004.

<b>Convenção coletiva</b>	<b>Servente</b>	<b>Meio profissional</b>	<b>Profissional</b>	<b>Contra mestre</b>	<b>Mestre de obras</b>
<b>Reajuste</b>	10,10%	10,24%	11,08%	11,35%	12,13%
<b>2011/2012</b>	3,65	3,96	5,14	5,69	7,63
<b>Reajuste</b>	11,62%	11,54%	11,49%	11,56%	11,54%
<b>2012/2013</b>	4,04	4,38	5,68	7,5	10
<b>Reajuste</b>	10,68%	10,60%	10,50%	31,81%	31,06%
<b>2013/2014</b>	4,45	4,82	6,28	8,7	12
<b>Reajuste</b>	10,14%	10,04%	10,56%	16,00%	20,00%
<b>2014/2015</b>	4,73	5,12	6,67	9,29	12,88
<b>Reajuste</b>	6,29%	6,22%	6,21%	6,78%	7,33%
<b>Total acumulado</b>	166,45%	167,83%	177,41%	249,36%	269,22%

FONTE: SINDUSCON PR

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Como ocorreu para os trabalhadores da região Noroeste, aqui também houve aumento salarial acima da inflação medida e acumulada no período analisado.

Os dados demonstram aumentos salariais contínuos desde 2001, porém com maior elevação a partir de 2009 e mais precisamente nas convenções de 2011/2012, 2012/2013 e 2013/2014, em que o segmento estava aquecido em razão do MCMV.

Vejamos no quadro abaixo a diferença medida entre o reajuste acumulado concedido entre 2001 e 2014 e o índice de inflação medido para o mesmo período.

QUADRO 22: ÍNDICES DE REAJUSTE REAL DOS PISOS SALARIAIS POR CATEGORIA COMPARATIVAMENTE AO INPC ENTRE 2001 E 2014

<b>Categoria</b>	<b>Servente</b>	<b>Meio profissional</b>	<b>Profissional</b>	<b>Contra mestre</b>	<b>Mestre</b>
Reajuste acumulado	166,45%	167,83%	177,42%	249,36%	269,22%
INPC acumulado	135,62%	135,62%	135,62%	135,62%	135,62%
Diferença	13,08%	13,67%	17,74%	48,28%	56,70%

FONTE: IBGE, 2016.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Observamos no quadro, que também para a região de Curitiba, Francisco Beltrão, Guarapuava, Paranaguá, Pato Branco, Paranavaí, Ponta Grossa, Telêmaco Borba, Ubitatã e União da Vitória, os índices de reajustamento acima da inflação foram bem superiores para algumas funções, como contramestre e mestre, comparativamente ao aumento concedido ao servente.

Essa diferença para mais nos pisos dos contra mestres e mestres de obras deveu-se também a uma adequação dos valores que vinham sendo previstos nas normas coletivas

com aqueles que vinham sendo pagos para esses profissionais. Os salários efetivamente praticados estavam muito acima dos pisos convencionais em razão da demanda por esta mão de obra em específico. (FETRACONSPAR, 2016, ENTREVISTA).

Vejamos no quadro a seguir como evoluíram as negociações salariais até o momento da implantação do MCMV, ou seja, entre 2001 e 2009 e a partir de 2009 e 2014, conforme as convenções celebradas e apontadas na tabela n.

**QUADRO 23: DIFERENÇA NOS INDICES DE REAJUSTAMENTO SALARIAL NOS PERÍODOS ENTRE 2001/2009 E 2009/2014 – SINDUSCON PR**

<b>Período</b>	<b>Servente</b>	<b>Meio oficial</b>	<b>Oficial</b>	<b>Contra mestre</b>	<b>Mestre de obras</b>
2001/2009	(-) 7,48%	(-) 6,92%	(-) 4,52%	(-) 4,09%	(-) 2,13%
2009/2014	22,23%	22,11%	23,31%	54,59%	60,12%

FONTE: IBGE, 2016.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Podemos observar que para os trabalhadores da região indicada as negociações salariais antes da implantação do MCMV foram muito desfavoráveis, porque sequer permitiram a recomposição pela inflação medida através do INPC. As perdas no poder de compra foram ainda maiores para os trabalhadores que tem salários menores, como o servente e o meio oficial. Apesar de todas as funções não terem alcançado os índices de recomposição, o contra mestre e o mestre tiveram perdas menores.

Pelos índices, podemos concluir que após o MCMV os trabalhadores obtiveram aumentos reais consideráveis, de mais de 20% acima da inflação medida entre 2009 e 2014.

Os contramestres e os mestres foram as funções que obtiveram os maiores ganhos, ambos com aumentos reais de mais de 50% acima da inflação. Também para essa região o aumento salarial significativamente maior para essas funções decorreu primeiro da necessidade de adequar o valor previsto na convenção àquele que efetivamente já era praticado pelas empresas e, segundo, como estratégia para manter esses trabalhadores no setor de edificações, ante a concorrência por essa mão de obras mais especializada, com o setor de construção pesada (FETRACONSPAR, 2016).

Analizamos a seguir a evolução dos pisos salariais estabelecidos nas convenções coletivas envolvendo o SINDUSCON NORTE, que celebra convenção coletiva com o SINTRACON LONDRINA e com a FETRACONSPAR a partir de 2005.

TABELA 13: EVOLUÇÃO DO VALOR HORAS DOS PISOS SALARIAIS DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DA REGIÃO DE LONDRINA ENTRE 2001/2002 E 2014/2015

CCT	Servente	Meio oficial	Oficial	Contra mestre	Mestre de obras
<b>2001/2002</b>	1,26	1,39	1,89	2,09	2,58
<b>2002/2003</b>	1,39	1,53	2,03	2,31	2,87
<b>Reajuste</b>	10,31%	10,07%	7,40%	10,52%	11,24%
<b>2003/2004</b>	1,59	1,75	2,39	2,84	3,28
<b>Reajuste</b>	14,38%	14,37%	17,73%	14,28%	14,28%
<b>2004/2005</b>	1,74	1,93	2,63	2,93	3,66
<b>Reajuste</b>	9,43%	10,28%	10,50%	10,98%	11,58%
<b>2005/2006</b>	1,86	2,04	2,81	3,11	3,91
<b>Reajuste</b>	6,89%	5,69%	6,84%	6,14%	6,83%
<b>2006/2007</b>	1,96	2,16	5,69	5,78	5,88
<b>Reajuste</b>	5,37%	5,88%	5,69%	5,75%	5,85%
<b>2007/2008</b>	2,07	2,28	3,14	3,47	4,37
<b>Reajuste</b>	5,61%	5,55%	5,72%	5,47%	5,55%
<b>2008/2009</b>	2,26	2,49	3,43	3,79	4,77
<b>Reajuste</b>	9,17%	9,21%	9,23%	9,22%	9,15%
<b>2009/2010</b>	2,49	2,73	3,76	4,16	5,22
<b>Reajuste</b>	10,17%	9,63%	9,62%	9,76%	9,13%
<b>2010/2011</b>	2,75	3,02	4,18	4,62	5,81
<b>Reajuste</b>	10,44%	10,62%	11,17%	11,05%	11,30%
<b>2011/2012</b>	3,1	3,42	4,72	5,26	6,6
<b>Reajuste</b>	12,72%	13,24%	12,94%	13,85%	13,59%
<b>2012/2013</b>	3,43	3,79	5,23	6,31	8
<b>Reajuste</b>	10,04%	10,81%	10,80%	19,96%	24,24%
<b>2013/2014</b>	3,8	4,19	5,8	7,58	9,6
<b>Reajuste</b>	10,78%	10,55%	10,89%	20,12%	20,00%
<b>2014/2015</b>	4,11	4,55	6,27	8,19	10,37
<b>Total acumulado</b>	201,65%	201,46%	207,45%	262,53%	272,07%

FONTE: SINDUSCON NORTE  
ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Também aqui houve concessão de reajustamento bem acima da inflação medida no período.

Da mesma forma que em outras regiões, os maiores índices de reajustamento concedidos foram medidos após a implantação do MCMV, sendo que a convenção coletiva de 2011/2012 foi a que estipulou o maior índice em todo o período analisado. Considerando-se as funções, os contra mestres e os mestres de obras foram os mais beneficiados, com índices de reajustamento acumulados bem superiores às demais funções.

O quadro a seguir demonstra o ganho real nos pisos salariais, por função.

QUADRO 24: ÍNDICES DE REAJUSTE REAL DOS PISOS SALARIAIS POR CATEGORIA ENTRE 2001 E 2014

<b>Categoria</b>	<b>Servente</b>	<b>Meio profissional</b>	<b>Profissional</b>	<b>Contra mestre</b>	<b>Mestre de obras</b>
Reajuste acumulado	201,65%	201,64%	207,45%	262,53%	272,07%
INPC acumulado	135,62%	135,62%	135,62%	135,62%	135,62%
Diferença	28,02%	28,02%	30,49%	53,86%	57,91%

FONTE: IBGE, 2016.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Como ocorreu em outras regiões, também para os trabalhadores da região de Londrina o aumento foi mais expressivo para as funções de contra mestre e mestre de obras em razão da maior demanda por esses profissionais nos dois segmentos que os empregam, quais sejam, construção civil leve e construção civil pesada.

Analizamos como as negociações salariais evoluíram entre 2001 e 2009 e entre 2009 e 2014 para os trabalhadores na construção civil leve da região de Londrina. Considerando que o INPC acumulado entre junho/2001 e maio/2009 foi medido em 76,69% e entre junho/2009 e maio/2014 foi medido em 33,35%, observamos no quadro abaixo as diferenças entre os índices concedidos nos dois subperíodos.

QUADRO 25: DIFERENÇA NOS ÍNDICES DE REAJUSTAMENTO SALARIAL NOS PERÍODOS ENTRE 2001/2007 E 2007/2014 – SINDUSCON NORTE

<b>Período</b>	<b>Servente</b>	<b>Meio oficial</b>	<b>Oficial</b>	<b>Contra mestre</b>	<b>Mestre de obras</b>
2001/2009	1,52%	1,39%	2,90%	2,59%	4,64%
2009/2014	26,10%	26,19%	26,82%	49,87%	90,91%

FONTE: IBGE, 2016.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Do mesmo modo que em outras regiões, as negociações coletivas para os trabalhadores da construção civil leve de Londrina foram positivamente impactadas pelas políticas governamentais de incentivo ao segmento através do MCMV.

A diferença entre o índice concedido no período que antecede ao MCMV e o índice concedido nos anos posteriores é expressiva.

E visível no quadro que os trabalhadores não vinham obtendo, pela via da negociação, sequer repor a inflação medida entre uma data base e outra. Essa situação de desfavor persistiu especificamente na região de Londrina desde o início dos anos 2000 e até 2009, quando a situação se inverteu e os trabalhadores passaram a obter vantagens de natureza salarial.

A partir de 2009 o quadro mudou fortemente e os índices negociados foram sempre superiores ao INPC medido de uma data base à outra, o que resultou em ganhos reais consideráveis para os trabalhadores.

Pelos dados do quadro verificamos que as categorias mais beneficiadas foram a de contra mestre e mestre de obras, não somente em razão da demanda por esses profissionais em face do aquecimento no setor, mas também pela sua maior qualificação e pela posição que ocupam na obra, frente aos demais trabalhadores com menor ou nenhuma qualificação a quem passam as prescrições dos projetos das unidades habitacionais (FETRACONSPAR, 2016).

Segundo a FETRACONSPAR, os contra mestres e os mestres são os profissionais mais valorizados e disputados pelas construtoras e que, em regra, recebem salários muito acima do piso convencional (FETRACONSPAR, 2016).

A média de aumento acima da inflação para a região de Londrina, considerando-se o maior e o menor percentual de reajuste, ou seja, aquele concedido ao servente e aquele concedido ao mestre, ficou em 31,73%.

Passamos agora a analisar a evolução das negociações salariais ainda na região norte do Estado, porém aplicáveis aos trabalhadores representados pelas entidades em Arapongas, Jataizinho, Ibiporã e União da Vitória.

TABELA 14: EVOLUÇÃO DO VALOR HORA DOS PISOS SALARIAIS DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE ARAPONGAS, JATAIZINHO E IBIPORÃ E UNIÃO DA VITÓRIA: 2001/2002 E 2014/2015

CCT	Servente	Meio profissional	Profissional	Contra mestre	Mestre de obras
<b>2001/2002</b>	1,57	1,68	2,18	2,29	2,97
<b>2002/2003</b>	1,74	1,85	2,41	2,53	3,29
<b>Reajuste</b>	10,82%	10,11%	10,55%	10,48%	10,77%
<b>2003/2004</b>	1,74	1,86	2,54	2,68	3,6
<b>Reajuste</b>		0,54%	5,39%	5,92%	9,42%
<b>2004/2005</b>	1,74	1,88	2,63	2,8	3,69
<b>Reajuste</b>	6,89%	0,01%	3,54%	4,47%	0,02%
<b>2005/2006</b>	1,86	2,04	2,81	3,11	3,91
<b>Reajuste</b>	5,55%	6,89%	6,84%	11,07%	5,96%
<b>2006/2007</b>	1,96	2,16	2,97	3,29	4,14
<b>Reajuste</b>	5,37%	5,88%	5,69%	5,78%	5,88%
<b>2007/2008</b>	2,07	2,28	3,14	3,47	4,37
<b>Reajuste</b>	8,67%	5,72%	5,72%	5,47%	5,55%
<b>2008/2009</b>	2,26	2,49	3,43	3,79	4,77
<b>Reajuste</b>	9,17%	9,21%	9,23%	9,22%	9,15%
<b>2009/2010</b>	2,49	2,73	3,76	4,16	5,22
<b>Reajuste</b>	10,17%	9,63%	9,62%	9,76%	9,43%
<b>2010/2011</b>	2,75	3,02	4,18	4,62	5,81

<b>CCT</b>	<b>Servente</b>	<b>Meio profissional</b>	<b>Profissional</b>	<b>Contra mestre</b>	<b>Mestre de obras</b>
<b>Reajuste 2011/2012</b>	10,44%	10,62%	19,14%	11,05%	11,30%
	3,1	3,42	4,72	5,26	6,6
<b>Reajuste 2012/2013</b>	12,72%	13,24%	12,91%	13,85%	13,59%
	3,43	3,79	5,23	6,31	8
<b>Reajuste 2013/2014</b>	10,64%	10,81%	10,80%	19,96%	21,21%
	3,8	4,19	5,8	7,58	9,6
<b>Reajuste 2014/2015</b>	10,78%	8,97%	10,89%	20,12%	20%
	4,11	4,53	6,27	8,19	10,37
<b>Reajuste Total acumulado</b>	<b>8,15%</b>	<b>8,11%</b>	<b>8,10%</b>	<b>8,04%</b>	<b>8,02%</b>
	<b>142,08%</b>	<b>149,42%</b>	<b>166,04%</b>	<b>231,00%</b>	<b>223,19%</b>

FONTE: SINDUSCON NORTE  
ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Podemos aferir da tabela que para as regiões mencionadas, também houve aumento real nos pisos, porém em percentuais menores do que em outras regiões, mas sempre acima do INPC acumulado para o período entre 2001 e 2014.

Também aqui podemos verificar que os trabalhadores obtiveram maiores índices de recomposição após a implantação do PAC e que a situação se tornou mais favorável após 2009. O maior índice foi concedido na convenção coletiva de 2011/2012. Igualmente, os trabalhadores mais beneficiados foram os contra mestres e os mestres de obras.

O quadro abaixo permite a análise dos índices de aumento real para cada uma das funções.

QUADRO 26: DEMONSTRA O ÍNDICE DE REAJUSTE REAL DOS PISOS SALARIAIS POR CATEGORIA ENTRE 2001/2002 E 2014/2015

<b>Categoria</b>	<b>Servente</b>	<b>Meio profissional</b>	<b>Profissional</b>	<b>Contra mestre</b>	<b>Mestre de obras</b>
Reajuste acumulado	142,08%	149,42%	166,04%	231,00%	223,19%
INPC acumulado	135,62%	135,62%	135,62%	135,62%	135,62%
Diferença	2,74%	5,86%	12,91%	40,48%	37,17%

FONTE: IBGE, 2016.  
ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Considerando o INPC entre junho/2001 e maio/2009 (76,69%) e o INPC entre junho/2009 e maio/2014 (33,35%), os percentuais de reajustamento de salários para o período anterior e para o período posterior ao MCMV, seguem trajetórias completamente distintas, conforme mostra os dados da tabela a seguir:

QUADRO 27: DIFERENÇA NOS ÍNDICES DE REAJUSTAMENTO SALARIAL NOS PERÍODOS ENTRE 2001/2007 E 2007/2014 – SINDUSCON NORTE

Período	Servente	Meio oficial	Oficial	Contra mestre	Mestre de obras
2001/2009	(-) 18,52%	(-) 16,11%	(-) 10,96%	(-) 6,28%	(-) 9,11%
2009/2014	26,10%	26,19%	27,31%	49,98%	50,92%

FONTE: IBGE, 2016.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Nessa região podemos observar que nos dois subperíodos a situação assumiu características bastante diversas. No primeiro subperíodo (2001/2009) os reajustes ficaram bem abaixo da inflação medida para todas as categorias ou funções analisadas, que se recuperaram no segundo subperíodo (2009/2014), quando houve recomposição acima do INPC.

A situação a partir de 2009 tornou-se mais favorável e o melhor desempenho nas negociações salariais ocorreu na convenção 2011/2012, quando os índices de recomposição salarial para todas as funções superaram os 10% de um ano para outro.

Vejam agora a evolução dos pisos salariais em razão das convenções coletivas de trabalho celebradas para os trabalhadores das regiões de Cascavel, Medianeira, Ubatã, Foz do Iguaçu, Toledo e Marechal Cândido Rondon.

TABELA 15: EVOLUÇÃO DO VALOR HORA DOS PISOS DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CASCAVEL, MEDIANEIRA, FOZ DO IGUAÇU, TOLEDO E MARECHAL CÂNDIDO RONDON

CCT	Servente	Meio profissional	Profissional	Contramestre	Mestre de obras
<b>2002/2003</b>	1,43	1,54	2,06	2,21	3,07
<b>Reajuste</b>	0,00%	0,00%	6,18%	9,50%	9,60%
<b>2003/2004</b>	1,72	1,85	2,48	2,66	3,70
<b>Reajuste</b>	20,28%	20,13%	20,39%	20,36%	20,52%
<b>2004/2005</b>	1,82	1,96	2,63	2,82	3,92
<b>Reajuste</b>	5,81%	5,95%	6,05%	6,02%	5,95%
<b>2005/2006</b>	1,95	2,10	2,82	3,02	4,19
<b>Reajuste</b>	7,14%	7,14%	7,22%	7,09%	6,89%
<b>2006/2007</b>	2,07	2,23	2,99	3,20	4,44
<b>Reajuste</b>	6,15%	6,19%	6,03%	5,96%	5,97%
<b>2007/2008</b>	2,19	2,36	3,16	3,37	4,68
<b>Reajuste</b>	5,80%	5,83%	5,60%	5,31%	5,41%
<b>2008/2009</b>	2,39	2,58	3,45	3,68	5,11
<b>Reajuste</b>	9,13%	9,32%	9,18%	9,20%	9,19%
<b>2009/2010</b>	2,59	2,80	3,75	3,99	5,54
<b>Reajuste</b>	8,37%	8,53%	8,70%	8,42%	8,41%
<b>2010/2012</b>	3,15	3,35	4,41	5,16	6,72
<b>Reajuste</b>	21,62%	19,64%	17,60%	29,32%	21,29%
<b>2012/2013</b>	3,85	4,06	5,35	7,45	9,66
<b>Reajuste</b>	22,22%	21,19%	21,32%	44,38%	43,75%



CCT	Servente	Meio profissional	Profissional	Contramestre	Mestre de obras
<b>2013/2014</b>	4,24	4,47	5,9	8,64	11,59
<b>Reajuste</b>	10,13%	10,10%	10,28%	15,97%	19,98%
<b>2014/2015</b>	4,58	4,83	6,38	9,35	12,55
<b>Reajuste Acumulado</b>	<b>196,48%</b>	<b>190,30%</b>	<b>204,15%</b>	<b>328,05%</b>	<b>313,81%</b>

FONTE: SINDUSCON OESTE.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Para esta região também podemos verificar índices consideráveis de recomposição salarial quando os comparamos com o INPC acumulado no mesmo período, de 135,62%.

Os trabalhadores obtiveram índices de reajustamento salarial bem acima dos índices oficiais, o que gerou aumentos reais consideráveis, quer dizer, ganhos acima da inflação e não apenas a recomposição do poder de compra dos salários.

Nas convenções coletivas de 2011/2012 e 2012/2013 os índices concedidos para esta região se destacam em relação aos índices concedidos para os trabalhadores de outras regiões, da mesma forma que o reajusta acumulado para cada função.

No quadro abaixo verificamos o índice de aumento real sobre os pisos salariais de cada uma das funções nas regiões indicadas.

QUADRO 28: DEMONSTRA O ÍNDICE DE REAJUSTE REAL DOS PISOS SALARIAIS POR CATEGORIA ENTRE 2001/2002 E 2014/2015

Categoria	Servente	Meio profissional	Profissional	Contra mestre	Mestre de obras
Reajuste acumulado	196,48%	190,30%	204,15%	328,05%	313,81%
INPC acumulado	135,62%	135,62%	135,62%	135,62%	135,62%
Diferença	25,83%	23,21%	29,08%	81,67%	75,03%

FONTE: IBGE, 2016.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Considerando o INPC acumulado entre 2001 e 2009 (76,69%) e entre 2009 e 2014 (33,35%), temos os seguintes índices de aumento concedido sobre os pisos de cada categoria:

**QUADRO 29: DIFERENÇA NOS ÍNDICES DE REAJUSTAMENTO SALARIAL NOS PERÍODOS ENTRE 2001/2007 E 2007/2014 – SINDUSCON OESTE**

<b>Período</b>	<b>Servente</b>	<b>Meio oficial</b>	<b>Oficial</b>	<b>Contra mestre</b>	<b>Mestre de obras</b>
2001/2009	(-) 13,33%	(-) 5,18%	0,65%	3,19%	3,26%
2009/2014	45,18%	29,94%	28,26%	76,06%	70,08%

FONTE: IBGE, 2016.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Todos os quadros elaborados, para cada região do Estado do Paraná, informam que os trabalhadores, tiveram seus pisos elevados acima da inflação, ou seja, obtiveram ganhos reais que se acentuaram significativamente a partir de 2009.

Também podemos ver que a partir das convenções coletivas celebradas para 2013/2014 e 2014/2015, os índices aplicados foram significativamente menores do que aqueles aplicados nos anos anteriores, refletindo uma desaceleração do mercado imobiliário, o que atingiu inclusive o MCMV. Isso ocorreu em todas as regiões do Estado. Nas últimas convenções analisadas, o reajuste ficou em torno de 10,00% refletindo os efeitos tardios da crise internacional e nacional. O mundo capitalista global vinha sofrendo essa crise desde 2008, o que acabou impactando outras economias. No Brasil, as políticas anticíclicas adotadas pelo Governo Federal empurraram esses efeitos para os anos posteriores, mas a partir de 2015 desacelerou pela crise econômica e política que se estabeleceu no Brasil.

Quando comparamos a evolução dos pisos no segmento da construção civil leve com a evolução do salário mínimo no mesmo período, temos a seguinte tabela, considerando todas as funções para cada região e considerando que entre 2001 e 2014 o salário mínimo teve um reajuste de 302,22%, valendo R\$ 180,00 em 2001 e R\$ 724,00 em 2014.

QUADRO 30: ÍNDICES DE AUMENTO REAL DOS PISOS SALARIAIS E ÍNDICES DE AUMENTO DO SALÁRIO MÍNIMO: PERÍODO 2001/2014

<b>Região</b>	<b>Noroeste</b>	<b>Norte<sup>114</sup></b>	<b>Norte<sup>115</sup></b>	<b>PR</b>	<b>Oeste</b>	<b>Maior diferença em relação ao mínimo</b>	<b>Menor diferença em relação ao mínimo</b>
Servente	(-) 11,18%	(-) 25,00%	(-) 39,81%	(-) 33,76%	(-) 26,29%	(-) 39,81%	(-) 11,81%
Meio profissional	(-) 11,73%	(-) 25,05%	(-) 37,99%	(-) 33,41%	(-) 27,83%	(-) 37,99%	(-) 11,73%
Profissional	(-) 12,77%	(-) 23,56%	(-) 33,86%	(-) 31,13%	(-) 24,38%	(-) 33,86%	(-) 12,77%
Contra mestre	9,17%	(-) 9,87%	(-) 17,71%	(-) 17,73%	6,42%	9,17%	(-) 17,73%
Mestre de obras	11,67%	(-) 7,50%	(-) 19,77%	(-) 19,65%	2,88%	11,67%	(-) 19,77%

FONTE: SINDUSCON NOROESTE, SINDUSCON NORTE, SINDUSCON PR, SINDUSCON OESTE e FETRACONSPAR.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Evidenciou-se pelos dados do quadro anterior que os pisos salariais, regra geral, não aumentaram na mesma proporção do aumento do salário mínimo.

Pelo quadro podemos observar que as funções com os menores salários tiveram aumentos bem inferiores, que variaram entre (-) 11,18% para os serventes da região noroeste e (-) 39,81% para os serventes da região oeste.

Entre todas as funções, apenas os contramestres e os mestres de obra tiveram aumento maior do que o concedido ao salário mínimo, sendo que esses profissionais na região noroeste foram os que mais se beneficiaram, com índices de 9,42% e 11,67% respectivamente.

Tendo sido analisadas as cláusulas de recomposição salarial, passamos à análise das cláusulas que instituíram a concessão de um vale compras.

#### 5.4.1.2 SOBRE O VALE COMPRAS

Passamos à análise da cláusula que garante a concessão do vale-compras aos trabalhadores da construção civil leve.

Entendemos por bem analisar a evolução da cláusula concernente à concessão do vale compras como cláusula de natureza salarial tendo em vista que se trata de valor significativo, acrescido ao patrimônio do empregado, que deixa de retirar do salário

<sup>114</sup> SINDUSCON NORTE com SINTRACON Londrina.

<sup>115</sup> SINDUSCON NORTE com FETRACONSPAR, SINTRACON Arapongas, SINTRACON Jataizinho e IBIPORÃ e SINTRACON União da Vitória.

mensal a referida quantia, destinada ao provimento de gêneros alimentícios, de produtos de limpeza e de higiene pessoal.

Embora a própria cláusula estabeleça a sua natureza não salarial, assim o faz para evitar a incidência de encargos sociais sobre o valor concedido, o que impediria, ou, no mínimo, dificultaria a concessão desse benefício por parte do empregador.

É necessário esclarecer que até o ano de 2000 as empresas eram obrigadas a conceder uma cesta contendo gêneros alimentícios, produtos de limpeza e de higiene pessoal, benefício que sempre gerou descontentamento entre os empregados, pela impossibilidade de opção de marca ou quantidade, por exemplo.

A demanda dos trabalhadores pela concessão do vale compras em substituição à cesta com produtos era antiga e foi atendida após anos de reivindicação na pauta das negociações<sup>116</sup>.

Hoje a concessão do vale compras constitui-se em uma das cláusulas de maior relevância para o trabalhador, que não abre mão da conquista, que é sempre renovada a cada ano, com reajuste que acompanha ou supera a inflação, o que será apreciado em seguida.

As informações prestadas pela FETRACONSPAR são no sentido de que esse benefício é imediatamente repassado à esposa ou à mãe do trabalhador, pessoa encarregada de prover, no seio familiar, as necessidades do lar. A FETRACONSPAR também informou que o trabalhador não cogita substituir o vale compras por qualquer outro benefício, nem mesmo por um reajustamento salarial superior ao que incide sobre o piso.

Vejamos, então, como evoluiu esse benefício. Iniciamos pela análise das convenções coletivas de trabalho para a região de Campo Mourão, Cianorte, Maringá, Paranavaí, Arapongas e Umuarama.

---

<sup>116</sup> Não existem registros das pautas enviadas aos sindicatos patronais a cada início de negociação, conforme informações prestadas pela FETRACONSPAR.

TABELA 16: VALE COMPRA PARA OS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CAMPO MOURÃO, CIANORTE, MARINGÁ, PARANAVAÍ<sup>117</sup>, ARAPONGAS E UMUARAMA ENTRE 2001/2002 E 2014/2015

<b>Convenção Coletiva</b>	<b>Valor</b>
2001/2002	90,00
2002/2003	100,00
2003/2004	121,00
2004/2005	137,00
2005/2006	155,00
2006/2007	164,00
2007/2008	175,00
2008/2009	190,00
2009/2010	210,00
2010/2011	240,00
2011/2012	265,00
2012/2013	293,00
2013/2014	332,00
2014/2015	365,00
Reajuste acumulado	305,55%

FONTE: SINDUSCON NORORESTE.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Verificamos que o valor do vale compras foi reajustado em índice muito superior ao INPC acumulado para o período. Enquanto o percentual total de reajustamento do vale compras foi de 305,55%, o INPC acumulado foi de 135,62%, gerando uma diferença a maior de 72,12%.

Na tabela a seguir, identificamos a evolução dos valores de vale alimentação em razão das convenções coletivas de trabalho celebradas pelo SINDUSCON PR.

<sup>117</sup> Em razão da base territorial do SINTRACON PARANAVAÍ, esta entidade figura como conveniente na CCT celebrada com o SINDUSCON NORORESTE e com o SINDUSCON PR

TABELA 17: VALE COMPRAS PARA OS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA<sup>118</sup>, CASCAVEL, CIANORTE, FRANCISCO BELTRÃO, IRATI, JATAIZINHO E IBBIPORÃ, LONDRINA<sup>119</sup>, GUARAPUAVA, PARANAGUÁ, PARANAVAÍ, PATO BRANCO, PONTA GROSSA, TELÊMACO BORBA, UBIATÃ E UNIÃO DA VITÓRIA ENTRE 2001/2002 E 2014/2015

<b>Convenção Coletiva</b>	<b>Valor</b>
2001/2003	0,00
2003/2004	50,00
2004/2005	62,00
2005/2006	78,00
2006/2007	87,00
2007/2008	93,00
2008/2009	105,00
2009/2010	140,00
2010/2011	180,00
2011/2012	205,00
2012/2013	235,00
2013/2014	270,00
2014/2015	326,00
Reajuste acumulado	552,00%

FONTE: SINDUSCON PR, 2016.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Verificamos que o valor do vale compras foi reajustado em índice muito superior ao INPC acumulado para o período. Enquanto o percentual de reajustamento do vale compras foi de 552,00%, passando de R\$ 50,00 para R\$ 326,00, o INPC acumulado foi de 135,62%, gerando uma diferença acima da inflação medida no período, de 176,72%.

No item benefícios, identificamos também alterações, como constamos a partir dos dados que mostram a evolução do benefício concedido aos trabalhadores da região oeste em razão da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada com a FETRACONSPAR e com os SINTRACONS de Cascavel, Medianeira, Foz do Iguaçu, Toledo, Marechal Cândido Rondon e Ubitatã.

<sup>118</sup> O SINTRACON CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA celebrou CCT's em separado com o SINDUSCON PR para o biênio 2001/2003, com pisos ligeiramente superiores para o servente e meio-profissional e ligeiramente inferiores para o profissional, contramestre e mestre de obras.

<sup>119</sup> O SINTRACON LONDRINA passou a celebrar CCT em separado a partir de 2004.

QUADRO 31: VALE COMPRAS PARA OS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE MEDIANEIRA, FOZ DO IGUAÇÚ, TOLEDO, MARECHAL CÂNDIDO RONDON E UBIRATÃ ENTRE 2001/2002 E 2014/2015

Convenção coletiva	Servente	Meio oficial	Oficial	Contra mestre	Mestre
2001/2002	51,00	55,00	65,00	75,00	99,00
2002/2003	92,00	92,00	92,00	92,00	92,00
2003/2004	102,00	102,00	102,00	102,00	102,00
2004/2005	108,00	108,00	108,00	108,00	108,00
2005/2006	122,00	122,00	122,00	122,00	122,00
2006/2007	129,00	129,00	129,00	129,00	129,00
2007/2008	136,00	136,00	136,00	136,00	136,00
2008/2009	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00
2009/2010	171,00	171,00	171,00	171,00	171,00
2010/2011	180,00	180,00	180,00	180,00	180,00
2011/2012	192,00	192,00	192,00	192,00	192,00
2012/2013	220,00	220,00	220,00	220,00	220,00
2013/2014	253,00	253,00	253,00	253,00	253,00
2014/2015	279,00	279,00	279,00	279,00	279,00
Reajuste acumulado	447,05%	407,27%	329,23%	272,00%	181,81%

FONTE: SINDUSCON OESTE e FETRACONSPAR

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

De acordo com os dados do quadro acima, o valor do vale compras foi reajustado em índice muito superior ao INPC acumulado para o período. Essa superação, contudo, não foi uniforme entre as funções. Em relação ao maior percentual de reajustamento do vale compras (447,06%) para o servente e o menor percentual (181,82%) para o mestre de obras, a diferença foi de 132,18%.

É possível identificar, também, que ao contrário do que ocorreu com o valor dos pisos salariais dos mestres e contra mestres, que tiveram as maiores elevações quando comparados com os pisos das demais funções, o valor do vale compras desses trabalhadores não foi majorado de forma tão significativa.

Houve, assim, uma espécie de compensação. Para os mestres e contra mestres houve uma melhor condição salarial, enquanto que para os serventes, meio oficiais e oficiais o valor do vale compras recebeu melhores aumentos.

Passamos à análise da evolução do valor do vale compras para os trabalhadores da região de Londrina, em decorrência das convenções coletivas de trabalho celebradas entre o SINDUSCON NORTE com o SINTRACOM LONDRINA.

**QUADRO 32: VALE COMPRAS DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DA REGIÃO DE LONDRINA ENTRE 2002/2002 E 2014/2015**

<b>Convenção Coletiva</b>	<b>Valor</b>
2001/2002	95,00
2002/2003	105,00
2003/2004	130,00
2004/2005	150,00
2005/2006	170,00
2006/2007	181,00
2007/2008	194,00
2008/2009	215,00
2009/2010	234,00
2010/2011	260,00
2011/2012	318,00
2012/2013	357,00
2013/2014	400,00
2014/2015	438,00
Reajuste acumulado	361,05%

FONTE: SINDUSCON NORTE, 2016.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Os dados acima revelam que o valor do vale compras foi reajustado em índices muito superiores ao INPC acumulado para o período, de 135,62%. Enquanto o percentual total de reajustamento do vale compras alcançou 361,05%, passando do valor de R\$ 95,00 em 2001 para R\$ 438,00 em 2014, o INPC acumulado foi de 135,62%. O valor do vale, assim, teve majoração de 95,65% além do INPC, ou seja, bem acima da inflação.

Esta majoração superior à inflação permitir ao trabalhador manter seu poder de compra de gêneros da cesta básica, cujos preços medidos indicam o INPC. Assim, podemos afirmar que em razão dos reajustamentos dos valores do vale compras, os trabalhadores não sofreram perdas no poder de compras. Ao contrário, foram beneficiados com índices muito superiores em relação aos que incidiram sobre o preço dos alimentos e demais produtos de uso cotidiano.

Vejamos a evolução do valor do vale compras para os trabalhadores da região norte, em decorrência das convenções coletivas de trabalho celebradas pelo SINDUCON NORTE com a FETRACONSPAR, com o SINTRACON ARAPONGAS, com o SINRACON JATAIZINHO E IBIPORÃ e com o SINTRACON PONTA GROSSA, na tabela.



TABELA 18: VALE COMPRAS DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE ARAPONGAS, COM O JATAIZINHO, IBIPORÃ E PONTA GROSSA ENTRE 2001/2002 E 2014/2015

<b>Convenção Coletiva</b>	<b>Valor</b>
2001/2002	0,00
2002/2003	0,00
2003/2004	90,00
2004/2005	140,00
2005/2006	170,00
2006/2007	181,00
2007/2008	194,00
2008/2009	215,00
2009/2010	234,00
2010/2011	260,00
2011/2012	318,00
2012/2013	357,00
2013/2014	400,00
2014/2015	438,00
<b>Reajuste acumulado</b>	<b>386,66%</b>

FONTE: SINDUSCON NORTE, 2016.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Observamos que o SINTRACOM Londrina retardou em dois anos a concessão do vale-compras, que não era previsto nas convenções coletivas, o que só veio a acontecer a partir do biênio 2004/2005.

Relativamente aos trabalhadores representados pelas demais entidades profissionais no Estado do Paraná, os de Londrina foram desfavorecidos quanto a esta condição.

Não se vislumbra, por outro lado, que tenha sido concedido outro benefício como forma de compensar a ausência do vale compras para os trabalhadores daquela base territorial e nem que os salários ou os pisos tenham sido reajustados em percentual maior se comparados com os previstos para os trabalhadores do restante do Estado.

Por dois anos, assim, os trabalhadores em Londrina não puderam usufruir do benefício, o que os levou a retirar do salário mensal a quantia destinada aos gêneros alimentares e higiene, comprometendo parte significativa do orçamento.

A partir de 2004 a disparidade em relação aos demais trabalhadores no Estado foi superada, dando eficácia ao princípio da igualdade entre todos os operários, o que sempre foi uma demanda da categoria.

Considerando o INPC acumulado no período analisado, de 135,62% com o índice de aumento aplicado ao valor do vale compras, de 386,67%, concluímos que os

trabalhadores dessa região foram beneficiados de modo significativo com índices que superaram a inflação medida a partir dos produtos que compõem a cesta básica.

Comparamos agora os percentuais de reajustes que incidiram sobre o valor do vale compras para cada região com a inflação medida pelo INPC para o mesmo período (2001/2014), trazemos os dados na tabela que segue.

**QUADRO 33: DIFERENÇA ENTRE A EVOLUÇÃO DO VALOR DO VALE COMPRAS E O INPC ENTRE 2001 E 2014:**

<b>Regiões</b>	<b>Noroeste</b>	<b>PR</b>	<b>Oeste</b>	<b>Londrina</b>	<b>Norte</b>
Reajuste	305,55%	326%	447,05%	361,05%	386,66%
INPC Acumulado	135,62%	135,62%	135,62%	135,62%	135,62%
Diferença	72,12%	176,72%	132,18%	95,68%	106,55%

FONTE: SINDUSCON NOROESTE (2001/2014), SINDUSCON PR (2001/2014), SINDUSCON OESTE (2001/2014), SINDUSCON Norte/Londrina (2001/2014), SINDUSCON NORTE/FETRACONSPAR (2001/2014).

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Os dados do quadro demonstram que em todas as regiões do Paraná e no período analisado, o reajuste aplicado ao vale compras foi bem superior ao INPC do período, embora os trabalhadores da região noroeste e da região de Londrina não tenham sido beneficiados na mesma medida que os trabalhadores das regiões de Curitiba e área metropolitana, oeste e norte.

De qualquer forma, o valor do vale compras sempre foi preservado e proporcionou a manutenção do poder de compra do trabalhador de todas as funções.

#### 5.4.1.3 SOBRE O ADICIONAL DE ESTÍMULO

Passamos agora a analisar a cláusula convencional que fixa o adicional de estímulo. Nem todas as convenções coletivas celebradas para os trabalhadores da construção civil leve no Estado do Paraná fazem previsão da referida cláusula.

É necessário esclarecer que a análise foi elaborada a partir da representação patronal exclusivamente por uma questão metodológica em razão da repartição geográfica do Estado do Paraná em quatro áreas

O adicional é uma parcela contra prestativa paga ao trabalhador em razão de uma condição anormal ou mais gravosa. Qualquer que seja o adicional (insalubridade, periculosidade, risco, entre outros), seu caráter é suplementar, quer dizer, não pode ser a parcela salarial principal, porque o ganho mensal do empregado não pode ficar

condicionado exclusivamente a uma situação mais gravosa ou a um determinado desempenho.

No Estado do Paraná, a grande maioria dos trabalhadores da construção civil leve recebe o adicional de estímulo, em decorrência de norma convencional.

Os trabalhadores da região noroeste, que abrange as cidades de Campo Mourão, Cianorte, Maringá, Paranavaí, Arapongas, Umuarama e municípios próximos e cujos sindicatos celebram convenção coletiva de trabalho com o SINDUSCON NOROESTE, por exemplo, não têm direito ao referido adicional, que, restritamente no setor da construção civil leve tem como finalidade incentivar o aperfeiçoamento profissional do trabalhador através de cursos técnicos certificados pelo SENAI ou outros organismos oficialmente reconhecidos.

De outro lado, embora legalmente os adicionais estejam previstos como forma de remuneração pelo maior desgaste, desconforto ou risco em razão do trabalho, é admissível que pelo exercício da autonomia da vontade nos processos de negociação, as partes estabeleçam adicionais por outros motivos, como o são, por exemplo, o quebra de caixa do bancário ou o adicional de campo quando o local de trabalho é inóspito.

O pagamento do adicional é normalmente estabelecido em percentual sobre o salário e após o início de seu pagamento não é admitida supressão, sob pena de se configurar redução patrimonial ao trabalhador.

Algumas convenções coletivas fazem previsão de pagamento do adicional de estímulo aos trabalhadores, o que passaremos a analisar, observando que os trabalhadores da região noroeste não recebem essa parcela, por falta de previsão convencional.

Já os trabalhadores representados pelos SINTRACONS Cascavel, Cianorte, Francisco Beltrão, Irati, Guarapuava, Irati, Jataizinho e Ibiporã, Londrina, Paranaguá, Paranavaí, Pato Branco, Ponta Grossa, Telêmaco Borba, Ubiratã e União da Vitória, faz previsão de pagamento de adicional de estímulo, de 5% sobre os salários, sempre para o período analisado, de 2001/2002 a 2014/2015.

Até o biênio 2008/2009, a cláusula possuía a seguinte redação:

Fica pactuada, a título de adicional de estímulo, a concessão de 5% (cinco por cento) sobre os salários das respectivas categorias, aos trabalhadores que possuam certificado de cursos de aperfeiçoamento técnico fornecidos pelo SENAI ou outros organismos assemelhados e oficialmente reconhecidos, e que já os possuem na data do início da presente convenção. Os mesmos passarão a fazer jus a essa vantagem a partir da data em que entregarem os certificados aos empregadores e

desde que exerçam no estabelecimento do empregador atividades compatíveis com a habilitação decorrente do certificado. Para aqueles que vierem a obter certificado de aperfeiçoamento durante a vigência desta convenção e os entregarem às respectivas empregadoras, na medida de suas possibilidades, o empregador poderá proporcionar aos empregados, a oportunidade de exercerem as funções para as quais fizeram o curso deferindo-lhes o adicional de estímulo (CONVENÇÃO COLETIVA, 2004/2005).

A partir do biênio 2009/2010, as partes convenientes alteraram a redação da cláusula, em desfavor do trabalhador, para assim fazer constar:

Fica pactuada, a título de adicional de estímulo, a concessão de 5% (cinco por cento) sobre os salários das respectivas categorias, aos trabalhadores que possuírem certificado de conclusão de cursos de aperfeiçoamento técnico fornecidos pelo SENAI ou outros organismos assemelhados e oficialmente reconhecidos, e que já os possuem na data do início da presente convenção. Os mesmos passarão a fazer jus a essa vantagem a partir da data em que entregarem os certificados aos empregadores e desde que exerçam no estabelecimento do empregador atividades compatíveis com a habilitação decorrente do certificado. Para aqueles que vierem a obter certificado de aperfeiçoamento durante a vigência desta convenção e os entregarem às respectivas empregadoras, na medida de suas possibilidades, o empregador poderá proporcionar aos empregados, a oportunidade de exercerem as funções para as quais fizeram o curso deferindo-lhes o adicional de estímulo.

Parágrafo primeiro: Não será possível a acumulação deste percentual com outro da mesma natureza, ainda que o trabalhador tenha mais de um certificado de conclusão de curso.

Parágrafo segundo: Esse adicional tem por objetivo recompensar o funcionário que, em prol da empregadora, se aperfeiçoou tecnicamente, motivo pelo qual só será devido se o curso for realizado durante a vigência do contrato de trabalho com a atual empresa (CONVENÇÃO COLETIVA 2009/2010).

Entendemos que a condição foi alterada em desfavor do trabalhador porque o seu pagamento ficou vinculado à realização do curso durante a vigência do contrato de trabalho.

Isto significa dizer que a maior qualificação não é um critério de admissão do trabalhador, mas se torna importante para uma melhor condição salarial quando já está empregado.

O empregador, assim, pode buscar mão de obra mais barata, reduzindo os custos do trabalho pela inexistência de imposição ao pagamento do adicional de estímulo para o trabalhador que embora tenha maior qualificação, não faz jus ao pagamento da referida verba.

As convenções coletivas de trabalho celebradas pelo SINDUSCON NORTE com o SINTRACOM LONDRINA e quando celebra convenção coletiva com a FETRACONSPAR, com o SINTRACON ARAPONGAS, com o SINTRACON JATAIZINHO E IBIPORÃ e com o SINTRACON PONTA GROSSA, têm previsão de pagamento do adicional de estímulo de 5% sobre os salários. No período analisado, ou seja, a partir da CCT 2001/2002 e até 2008/2009, a cláusula teve a seguinte redação:

A título de adicional de estímulo, fica fixado a concessão de 5% (cinco por cento), calculados sobre os salários das respectivas categorias, aos trabalhadores que foram portadores de certificados de conclusão de cursos de aperfeiçoamento técnico, fornecidos pelo SENAI ou por organismos que lhes sejam assemelhados e oficialmente reconhecidos e que já os possuíam na data do início da vigência da presente convenção. Os mesmos passarão a fazer jus a essa vantagem, a partir da data em que entregarem os certificados aos empregadores e desde que exerçam na mesma empresa atividades compatíveis com a habilitação decorrente do certificado. Para aqueles que vierem a obter certificados de aperfeiçoamento durante a vigência desta convenção e os entregarem às respectivas empregadoras, deverão estas proporcionar aos empregados, possibilidades de exercerem funções para as quais fizeram o curso, deferindo-lhes o adicional estímulo.

Parágrafo único – Os empregados que trabalharem no balancim ou como operador de betoneira, receberão proporcionalmente aos dias trabalhados naquelas funções, um acréscimo de 10% (dez por cento) sobre seu piso salarial (CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO 2001/2002 a 2008/2009).

Na convenção coletiva 2008/2009, houve uma pequena alteração na redação da cláusula, tendo sido incluído o parágrafo segundo, com o seguinte conteúdo:

Parágrafo Segundo – O piso salarial dos empregados que exercem a função de almoxarife ou apontador e aos operadores de grua, a partir 01 de setembro de 2008 será acrescido de 10% (dez por cento).

Não há como concluir que o acréscimo de 10% para os pisos do almoxarife, apontador e operador de grua<sup>120</sup> tenha a natureza do adicional de estímulo, uma vez que pela redação da cláusula não estaria vinculado à qualificação.

Fato é que por todas as convenções posteriores o adicional de estímulo foi mantido na base de 5% sobre os pisos de todas as categorias, exceto aos almoxarifes, apontadores

<sup>120</sup> O operador de grua é o profissional encarregado do transporte mecânico (através da grua) de materiais pesados (vigas de aço ou ferro, por exemplo), dentro do canteiro de obras.

e operadores de grua, que desde a CCT 2008/2009 já vinham recebendo o adicional de 10% sobre os pisos, independentemente de apresentação de certificação de qualificação.

A razão de os almoxarifes e apontadores já virem recebendo 10% de adicional de estímulo acima do piso deve-se ao fato de exercerem, no canteiro, função de fiscalização de utilização de material e de horário de trabalho com vistas a prestar as informações ao empregador. O operador de grua, por sua vez, só é admitido para exercer a função quando já tem a certificação, exigida pela NR – 35 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Transpomos abaixo figuras de gruas em operação.

FIGURA 9: GRUAS EM OPERAÇÃO NO CANTEIRO DE OBRAS



FONTE: LOGISMARKET.IND.BR

Analizamos a evolução do adicional de estímulo estipulado pelas convenções coletivas celebradas para os trabalhadores de Cascavel, Medianeira, Ubatã, Foz do Iguaçu, Toledo e Marechal Cândido Rondon com o SINDUSCON OESTE.

A única convenção coletiva de trabalho que prevê o pagamento do adicional de estímulo para os trabalhadores que executam contrato de trabalho nessas bases territoriais é a de 2001/2002, com a seguinte redação:

Fica pactuada, também, a título de adicional de estímulo, a concessão de 5% (cinco por cento), não cumulativos, calculados sobre os pisos salariais das respectivas categorias aos trabalhadores cuja classificação profissional consta nos itens 1 a 5 da cláusula 13, que forem portadores de certificados de conclusão de aperfeiçoamento técnico fornecidos pelo SENAI ou por organismos que lhe sejam assemelhados e oficialmente reconhecidos, e que já os possuam na data do início da presente convenção. Os mesmos passarão a fazer jus a essa vantagem a partir da data em que entregarem os certificados aos empregadores e desde que exerçam na empresa atividades compatíveis com a habilitação decorrente do certificado. Para aqueles que vierem a obter o certificado de aperfeiçoamento durante a vigência desta convenção e os entregarem às respectivas empregadoras deverão estas proporcionar aos empregados possibilidades de exercerem as funções para quais fizeram o curso, deferindo-lhes o “adicional de estímulo” (CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2001/2002).

No período analisado, esta foi a única convenção coletiva a fazer previsão de pagamento do adicional de estímulo. A partir da convenção 2002/2003 a condição foi suprimida e não foi mais reinserida.

Os operários representados pelos sindicatos que celebram CCT com o SINDUSCON OESTE, assim, estão em condição inferior se comparados com trabalhadores representados em outras bases territoriais, em que a qualificação é mais valorizada como fator de acréscimo na remuneração.

#### 5.4.1.4 SOBRE A GARANTIA DE SALÁRIO ANTE AOS FATORES CLIMÁTICOS ADVERSOS

Inserida no grupo das cláusulas de natureza econômica, passaremos à análise da cláusula que garante a percepção de salários nos dias em que em razão do mal tempo fica inviabilizada a prestação de serviços ou em que a prestação dos serviços fica impossibilitada em decorrência da falta de maquinário ou material.

O trabalho na construção civil, realizado a céu aberto no canteiro, está sujeito às intempéries climáticas, como chuvas, ventos, sol, frio intenso, calor intenso. Muitas vezes esses fatores impedem a realização do serviço. Outras vezes, a falta de planejamento na locação de maquinário ou na entrega de materiais como cimento, areia, argamassa, ferro, aço, madeira é que impedem a prestação do trabalho.

Em qualquer dos dois casos, a prestação dos serviços é sustada por motivo alheio à vontade do trabalhador, que não pode sofrer prejuízo salarial em decorrência da interrupção.

Assim é porque o risco da atividade econômica de construção, ou de qualquer outra atividade não pode ser transferido ao empregado, em decorrência direta da legislação trabalhista, que escolheu definir empregador, assim:

Art. 2º - Empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoa dos serviços.

A expressão “assumindo os riscos da atividade econômica” traduz o fenômeno denominado de alteridade, que é conceituado por DELGADO (2016, p. 446), como:

A característica de assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem jus trabalhista a exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado.

O texto legal, desse modo, transfere para o empregador todos os riscos que incidem sobre o empreendimento empresarial e os derivados do contrato de trabalho com os empregados, vedando a repartição de prejuízos ou perdas, como aconteceria no caso de o trabalhador ser privado de seu salário por não ter prestado o serviço por fato estranho ao exercício de sua vontade.

Com pequenas e insignificantes diferenças, a cláusula em referência possui a seguinte redação:

Ficam assegurados os salários dos trabalhadores que, estando à disposição do empregador, fiquem impossibilitados de exercer suas atividades em razão de fatores climáticos adversos, desde que se apresentem e permaneçam no local de trabalho durante a jornada ou sejam dispensados por ordem escrita.

A cláusula se justifica como um mecanismo para evitar que o empregador sintasse autorizado a efetuar o desconto que normalmente efetuará por falta ao serviço sem justificativa legal.



Induvidosamente é uma garantia essencial ao operário que, embora não preste os serviços, recebe seu salário como se estivesse trabalhando.

Claro que é uma condição específica para o segmento em razão da particularidade de o trabalho ser realizado a céu aberto, em que os fatores climáticos são determinantes para o andamento mais ou menos acelerado da obra.

A garantia inibe o empregador de argumentar validamente com o desequilíbrio contratual, representado pela quebra da equivalência nas obrigações, uma vez que estaria havendo remuneração sem a correspondente prestação de serviços.

A sustação da prestação de serviços em decorrência das intempéries implicaria em impor ao empregado um prejuízo para o qual não deu causa, o que é absolutamente vedado pela ordem jurídica.

De outro lado, o operário também não arca pela desorganização do empregado relativamente à falta de material necessário para a obra.

Não é importante pesquisar a causa da falta de material, tendo em vista que cabe ao empregador organizar a atividade econômica e prover o canteiro com os insumos necessários ao andamento dos serviços. Se o empregado tiver que paralisar os serviços porque a matéria prima não está disponível no local, não haverá prejuízo salarial.

Essa cláusula representa, segundo informações da FETRACONSPAR, uma das mais importantes e essenciais garantias para o trabalhador, no sentido de não haver insegurança no que pertine ao valor de sua remuneração mensal, dado que, em regra, a contratação se verifica por um valor fixo mensal em razão do tempo em que o empregado se coloca à disposição do empregador.

Permitir que a remuneração ficasse condicionada ao tempo de efetivo trabalho seria impor o elemento da aleatoriedade, estranho à relação empregatícia, salvo quando o empregado trabalha por produção.

Devemos observar que no setor da construção civil leve existe a possibilidade de celebração de contrato por empreitada, quer dizer, ajustar o preço por uma obra certa, por um resultado. Não estamos, porém, na empreitada, cuidando de contrato de trabalho, mas sim de um ajuste de natureza civil, em que o empreiteiro cobra um preço para entregar um resultado.

Nesse tipo de vínculo, diferentemente daquele que envolve o empregado, o empreiteiro assume o risco da atividade e de só receber o preço quando entregar o resultado, não importando o quanto tempo demore.

A cláusula em análise consta de todas as convenções coletivas do período de 2001 a 2014, revelando uma das mais significativas garantias salariais e de segurança patrimonial aos operários.

#### 5.4.1.5 SOBRE O ADIANTAMENTO OU VALE

Ainda de natureza salarial listamos a cláusula que garante a possibilidade de o empregado optar por receber 40% e até 50% de seu salário até o 15º dia útil do mês anterior ao do pagamento.

Também com pequenas variações, todas as convenções coletivas de trabalho analisadas no período de 2001 a 2014 fazem previsão de adiantamento de salário segundo a opção do empregado.

Algumas convenções preveem o adiantamento ou vale de parte do salário, de 40% para pagamento até o 15º dia útil que antecede ao mês do pagamento. Outras cláusulas preveem o vale de 50%, observando-se que a concessão não é uma faculdade do empregador, mas uma opção do empregado, que pode escolher receber o valor integral até o quinto dia útil do mês posterior ao trabalhado.

Quando o empregado faz a opção, porém, o empregador tem a obrigação de conceder o vale.

Legalmente, nos termos do art. 459 da CLT, o empregador tem o dever de pagar o salário do empregado até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, ou seja, para ter direito ao salário, o empregado tem que prestar serviços durante todo o mês anterior ao do pagamento.

O legislador estipulou esse tempo em um mês, de modo que a parcela salarial não pode ser calculada através de parâmetro superior, embora possa ser aferida a partir de paradigma inferior (quinzena, por exemplo).

Delgado (2015, p. 818) explana que há duas grandes virtudes na fórmula legal para o cálculo do salário pelo tempo à disposição do empregado em face do empregador, em contraposição às outras possibilidades estipuladas em lei<sup>121</sup>.

---

<sup>121</sup> Os outros dois modos de aferição do salário são: salário por unidade de obra e salário por tarefa, nos termos do disposto pelo art. 4º da CLT. Pelo primeiro modo o salário é medido pela produção alcançada pelo empregado, quer dizer, esse critério coloca sobre os ombros do empregado uma *alea*, que não condiz com a garantia à subsistência e à natureza da parcela, eminentemente alimentar. No segundo modo combinam-se unidade de obra e unidade de tempo para a aferição do salário. Em um certo lapso temporal

O primeiro atributo ou vantagem nessa fórmula é a concretização da alteridade, ou seja, a eficácia de o risco pelo exercício de uma atividade econômica ser exclusivo do empregador, na medida em que não vincula o direito ao salário à produção ou à produtividade, mas tão somente ao tempo em que o empregado se coloca à disposição.

A segunda qualidade é que esse tipo “amolda-se a um critério mais simples e objetivo de construção dos valores salariais” (Delgado, 2016, p. 819), porque é mais transparente, uniforme e simples para o trabalhador, dispensando medições que muitas vezes fogem ao conhecimento mediano do operário, mormente na construção civil, que conhecidamente emprega operários com baixo grau de instrução ou analfabetos.

A cláusula que concede o vale é de extrema importância em momentos de inflação relativamente alta, em que o poder de compra dos salários fica comprometido pela elevação dos preços de bens e serviços de primeira necessidade.

Como no setor os salários de algumas categorias, como é o caso do servente, por exemplo, são relativamente baixos, a opção pelo vale pode ser a opção pela subsistência do trabalhador e de sua família até que chegue o dia do próximo recebimento.

Do ponto de vista patrimonial essas eram as cláusulas a ser analisadas.

#### 5.4.2 CLÁUSULAS DE NATUREZA SOCIAL

As cláusulas de natureza social são aquelas que criam condições de trabalho para aplicação aos contratos individuais, mas que não possuem conteúdo patrimonial, pelo menos não diretamente sobre os salários.

Em regra, são as cláusulas que estabelecem benefícios e auxílios diversos, demandados pelos trabalhadores em face das particularidades decorrentes da profissão e que não são percebidas pelo Estado nos processos legislativos a favor dos trabalhadores.

Nesta altura do trabalho passamos a analisar as cláusulas sociais constantes das convenções coletivas aplicáveis aos trabalhadores da construção civil leve no Paraná e como evoluíram no período analisado.

---

o trabalhador tem que alcançar um certo montante de produção. Alcançando esse montante antes do tempo, libera-se do trabalho nos demais dias.

#### 5.4.2.1 SOBRE O CONVÊNIO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

A primeira é a cláusula que prevê o convênio médico e odontológico gratuito para todos os trabalhadores empregados das empresas que fazem a contribuição ao denominado SECONCI – Serviço Social da Indústria da Construção Civil, entidade criada em maio de 1992 por empresários do setor, com vistas a elevar a qualidade de vida dos trabalhadores pelo fornecimento de serviços de assistência preventiva à saúde, medicina ocupacional e segurança no trabalho.

O SECONCI foi criado por iniciativa de empresários do setor, com a intenção de fornecer serviços médicos e odontológicos, não prestados pelo sistema público.

Para ter direito aos serviços, basta que o empregador contribua mensalmente com percentual estipulado em convenção coletiva de trabalho.

A garantia a esse sistema de saúde suplementar nem sempre esteve prevista em convenção coletiva e até hoje não cobre todos os municípios, mas a partir de determinado período ingressou nessas normas, representando uma tutela à saúde e à segurança dos trabalhadores, particularmente sensíveis em razão da natureza do trabalho prestado.

Os trabalhadores das regiões de Curitiba, Francisco Beltrão, Guarapuava, Irati, Paranaguá, Pato Branco, Ponta Grossa, Têlemaco Borba, Ubatuba e União da Vitória, cujos sindicatos celebram convenção coletiva de trabalho com o SINDUSCON PR, passaram a ter acesso aos serviços do SECONCI a partir de 2004, quando a convenção coletiva de trabalho 2004/2005 fez a seguinte previsão:

##### CONVÊNIO MÉDICO-ODONTOLÓGICO SECONCI/PR:

O Serviço Social do Sindicato das Indústrias da Construção Civil – SECONCI/PR, sociedade civil sem fins lucrativos, objetiva a prestação de serviços sociais e, em particular, serviços de assistência preventiva à saúde, medicina ocupacional e segurança no trabalho, aos integrantes das categorias laborais e patronais da indústria da construção civil no Estado do Paraná.

Parágrafo Primeiro: De acordo com a decisão da Assembleia Geral do Sindicato patronal e com o fim de possibilitar a manutenção e ampliação do SECONCI/PR, os empregadores representados pelo SINDUSCON/PR, estabelecidos em Curitiba e Região Metropolitana, são obrigados a recolher, mensalmente, a contribuição equivalente a 1% (um por cento) do valor bruto das folhas de pagamento de seus empregados, inclusive as folhas relativas ao 13º salário, respeitada a contribuição mínima correspondente a 15 (quinze) pisos salariais de servente, conforme cláusula sexta desta convenção, em favor do SECONCI/PR – SERVIÇO SOCIAL DO SINDICATO DA

INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO PARANÁ. Estes valores poderão ser alterados por proposição do Conselho Consultivo, mediante aprovação da Assembleia Geral. Em decorrência desta contribuição, ficam assegurados aos empregadores adimplentes serviços de assistência preventiva à saúde, nas áreas médica e odontológica aos seus empregados, limitados aos serviços disponíveis na sede da instituição, ou em locais designados pela mesma. Para efeito de cálculo, será considerado o total bruto das folhas de pagamento, com todos os seus componentes, sem descontos ou abatimentos, não sendo permitida nenhuma exclusão, separação, divisão ou distinção entre empregados de obra ou administrativos (CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2004/2005).

Os demais parágrafos tratam da burocracia quanto à forma e prazo de recolhimento e outros assuntos correlatos que não interessam à pesquisa.

Em todos os anos subsequentes a cláusula foi mantida nessa convenção.

As convenções coletivas de trabalho assinadas pelo SINDUSCON NORTE e SINDUSCON PR com a FETRACONSPAR, com o SINTRACON ARAPONGAS, com o SINTRACON JATAIZINHO E IBIPORÃ, com o SINTRACON Ponta Grossa e com o SINTRACON Telêmaco Borba e as convenções coletivas de trabalho assinadas pelo SINDUSCON OESTE com a FETRACONSPAR, com o SINTRACON Medianeira, com o SINTRACON Marechal Cândido Rondon e com o SINTRACON Cascavel não contém cláusula prevendo o fornecimento de serviços de saúde complementar ao sistema público.

Já as convenções coletivas de trabalho assinadas entre o SINDUSCON NOROESTE com a FETRACONSPAR, com o SINTRACON Campo Mourão, com o SINTRACON Cianorte, com o SINTRACON Paranavaí, com o SINTRACON Maringá, com o SINTRACON Umuarama e com o SINTRACON ARAPONGAS, contém, para todo o período analisado, a garantia à assistência médica ambulatorial e odontológica aos empregados, através de cláusula com a seguinte redação:

DO SINDIMED – Serviço Social de Maringá – SINDIMED é o nome da Sociedade Civil, sem fins lucrativos, que tem por objetivo a prestação de Serviços Sociais, e, em particular, Assistência Médica Ambulatorial e Odontológica, aos integrantes das Categorias Patronais e Laborais, a que se refere o Sindicato da Indústria da Construção Civil da Região Noroeste do Paraná – SINDUSCON/NOR; e o Sindicato das Empresas de Compra, Venda, Locação, Administração, Incorporação e Loteamento de Imóveis e dos Edifícios em Condomínios Residenciais e Comerciais do Paraná – SECOVI-PR.

Parágrafo Primeiro: De acordo com a decisão da Assembleia Geral do Sindicato Patronal e com o fim de possibilitar a manutenção e ampliação do SINDIMED, os empregados representados pelo

SINDUSCON/NOR-PR estabelecidos na Região Metropolitana de Maringá (Municípios de Ângulo, Iguaçu, Mandaguaçu, Mandaguari, Marialva, Maringá, Paçandu e Sarandi), como também os empregadores estabelecidos fora e que estejam executando obras na Região Metropolitana de Maringá, são obrigadas a recolher mensalmente a importância de R\$ 9,20 (nove reais e vinte centavos) a título de 13º salário, sendo que a contribuição mínima mensal obrigatória por empresa é de R\$ 27,60 (vinte e sete reais e sessenta centavos), pagos em favor do SINDIMED Serviço Social de Maringá. Em decorrência dessa contribuição, ficam asseguradas aos trabalhadores dos empregadores a assistência médica-ambulatorial e odontológica. A Obrigação às contribuições deste parágrafo compreende: I – Empregadores estabelecidos fora da Região Metropolitana de Maringá que estejam executando obra nesta; II – Empregadores da Região Metropolitana de Maringá que contratem empregados desta para realizar obra fora; III – Não compreende a obrigação ao pagamento da contribuição de Empregadores que contratem empregados residentes fora da Região Metropolitana de Maringá para executarem obras fora desta (CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2001/2002).

A base territorial das entidades convenientes é muito mais ampla em relação à cidade em que se localiza o SECONCI. Isso não significa, contudo, que os trabalhadores dos municípios vizinhos representados pelas diversas entidades sindicais não possam usar os serviços, que são disponibilizados através de unidades móveis dos sindicatos patronais em convênio com a FIESP. (FETRACONSPAR, 2016). A partir da convenção coletiva 2010 o SINDIMED passou a ser denominado de SECONCI NOROESTE e a cláusula foi mantida com a mesma redação.

O SINDUSCON NORTE e o SINTRACOM LONDRINA, em todo o período analisado, previram nas convenções coletivas de trabalho a assistência médica, inicialmente através do SINDIMED LONDRINA, que passou a ser denominado SECONCI em 2006, mantendo-se a cláusula com a seguinte redação:

## SINDIMED

Serviço Social de Londrina – SINDIMED é o nome da Sociedade Civil, sem fins lucrativos, que tem por objetivo a prestação de Serviços Sociais e, em particular, Assistência Médica Ambulatorial e Odontológica, aos integrantes das Categorias Patronais e Laborais a que se refere o Sindicato das Indústrias da Construção Civil da Região Norte do Paraná – SINDUSCON/NORTE e o Sindicato das Empresas de Compra, Venda, Locação, Administração, Incorporação e Loteamento de Imóveis e dos Edifícios em Condomínios Residentes e Comerciais do Paraná – SECOVI-PR.

Parágrafo Primeiro – De acordo com a decisão da Assembleia Geral do Sindicato patronal e com o fim de possibilitar a manutenção e ampliação do SINDIMED, os empregadores representados pelo SINDUSCON NORTE PR estabelecidos na Região Metropolitana de Londrina, como, também, os empregadores estabelecidos fora e que estejam executando obras na Região Metropolitana de Londrina, são obrigados a recolher mensalmente a importância de R\$ 9,20 (nove reais e vinte centavos) a título de 13º salário, sendo que a contribuição mínima mensal obrigatória por empresa é de R\$ 27,60 (vinte e sete reais e sessenta centavos), pagos em favor do SINDIMED Serviço Social de Londrina. Em decorrência desta contribuição, ficam asseguradas aos trabalhadores das empresas, a assistência médica ambulatorial e odontológica. A obrigação às contribuições deste parágrafo compreende: I – empregadores estabelecidos fora da Região Metropolitana de Londrina que estejam executando obra nesta; II – empregadores da região Metropolitana de Londrina que contratem empregados desta para realizar obra fora; III – Não compreende a obrigação ao pagamento da contribuição aos empregadores que contratem empregados residentes fora da Região Metropolitana de Londrina para executarem obra fora desta (CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006/2007).

Por esta convenção coletiva nenhum empregador pode contratar a prestação de serviços médicos, ambulatoriais, odontológicos e de medicina ocupacional que sejam oferecidos pelo SECONCI NORTE, que imponham contribuição pelo empregado.

A importância da cláusula que garante ao trabalhador, sem qualquer custo, a prestação de serviços médicos, ambulatoriais e odontológicos é singular, mais ainda quando abrange os diversos programas de segurança no trabalho, como o Programa Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho \_LTCAT, o Programa de Prevenção de Perdas Auditivas – PPPA, o Programa de Condições e Meio Ambiente do Trabalho (PCMAT), o Perfil Profissiográfico do Empregado (PPS) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

E dissemos da importância da cláusula não apenas porque os empregados podem desfrutar dos serviços oferecidos, mas também porque os empregadores têm acesso a um

sistema que lhes permite, a um custo muito baixo, implantar os programas de prevenção de acidentes de trabalho, de riscos ambientais e de outros riscos típicos do trabalho, o que em um segmento como o da construção civil leve pode fazer a diferença entre a vida e a morte do trabalhador.

Em seus estudos sobre a segurança do trabalho na construção civil leve, Filgueiras (2015) demonstra que em 2012 foram notificados ao INSS 19.507 acidentes de trabalho apenas na construção de edificações. Se tomarmos todo o setor e considerarmos as obras de infraestrutura e os serviços especializados, o número de acidentes chega em 48.450. (FILGUEIRAS, 2015, p. 23).

Segundo Filgueiras (2015, p. 22), a dinâmica relativa aos acidentes no segmento da construção civil está fortemente vinculada à gestão do trabalho, que diz ser predatória, na medida em que restringe ao indivíduo o debate sobre a regulação da integridade física, através da culpabilização da vítima, negando-se que, como seus estudos indicam, a grande causa dos infortúnios é o descumprimento das mais elementares regras de segurança constantes da Norma Regulamentadora – NR 18, do Ministério do Trabalho.

O autor elabora um quadro demonstrativo dos itens exigidos pela NR 18 e que são descumpridos com maior frequência. Os dados foram obtidos junto ao Ministério do Trabalho através do sistema de auditoria ou fiscalização e são referentes ao ano de 2014.

**QUADRO 34: INFRAÇÕES MAIS COMETIDAS NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ANO DE 2014**

<b>Posição</b>	<b>Infração</b>
1º	Deixar de dotar o andaime de sistema de guardacorpo e rodapé em todo o perímetro
2º	Deixar de instalar proteção contra queda de trabalhadores e projeção de materiais na periferia da edificação a partir do início dos serviços necessários à concretagem
3º	Deixar de fazer a comunicação prévia da obra à unidade do Ministério do Trabalho
4º	Deixar de instalar proteção coletiva nos locais com risco de queda de trabalhadores
5º	Utilizar o andaime sem piso de trabalho de forração completa, e/ou antiderrapante, e/ou nivelado; e/ou fixado, e/ou travado de modo seguro e/ou resistente
6º	Deixar de dotar as aberturas no piso de fechamento provisório resistente
7º	Deixar de construir solidamente as escadas de uso coletivo, rampas e passarelas para a circulação de pessoas ou materiais ou deixar de dotá-las de corrimão e rodapé
8º	Manter pontas verticais de vergalhões de aço desprotegidas

FONTE: FILGUEIRAS, Vitor Araújo, 2015.

REELABORAÇÃO: GOMES, M. C.



Essas notificações revelam as condições gerais de trabalho que colocam em risco a saúde e a segurança dos trabalhadores. Do mesmo modo, o número de notificações de acidentes de trabalho ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) demonstra o quanto os trabalhadores são suscetíveis ao perigo dentro dos canteiros.

O INSS indica que apenas no setor da construção civil o número de acidentes, considerando-se as ocorrências notificadas é o que segue na tabela a quadro a seguir.

TABELA 19: ACIDENTES DE TRABALHO NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NOTIFICADOS AO INSS: PERÍODO 2006-2013

Ano	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Número acidentes	11.641	11.514	14.510	15.465	17.101	19.463	19.587	61.889

FONTE: INSS, 2015.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Os dados sobre os acidentes notificados para o período de 2006 a 2013 revelam um expressivo crescimento no número de ocorrências, que quintuplicou em sete anos.

O aumento do número de acidentes observado entre 2006 e 2013 também decorre do aumento na atividade, e que em termos proporcionais o SINDUSCON e o SECONCI Rio de Janeiro avaliaram que para o ano de 2010 houve um decréscimo na quantidade de infortúnios. (SINDUSCON PR, 2016). Mas a razão do elevado índice de acidentes nesse setor muito provavelmente tem relação com o descumprimento das condições gerais oferecidas ao trabalhador, o baixo patamar de fiscalização, etc., que merece investigação própria.

De qualquer maneira, o segmento da construção civil leve é notoriamente conhecido pelas precárias condições de segurança em razão do desrespeito sistêmico das normas ministeriais. Além dessa característica, Filgueiras (2015, p. 18) indica que a postura do Estado (através de seus órgãos de fiscalização) incentiva a manutenção do padrão e da dinâmica adotados pelos empregadores, de negligenciar o cumprimento das normas de segurança, com uma posição condescendente nas ações de fiscalização, que, segundo o autor, contribuem para a reprodução das mortes no trabalho.

Scienza e Filgueiras (2015, p. 131) assinalam que o número de acidentes tenderia a diminuir se os empregadores adotassem as tecnologias disponíveis para a redução dos riscos de acidentes. Reconhecem, contudo, que no Brasil o setor faz uso de ferramentas tecnicamente obsoletas e perigosas, inclusive admitidas na regulamentação legal. Desse modo, observam que o Estado valida os anacronismos permissivos de exposição

prolongada ao risco da atividade laborativa, como resultado de uma subserviência aos interesses patronais.

Esses interesses envolvem a abstenção quanto à adoção de mecanismos inibidores dos infortúnios, na medida em que não são investimentos que proporcionam retorno lucrativo e que, por consequência não satisfazem a demanda capitalista de acumulação e ganho de produtividade<sup>122</sup>.

Sim, não há interesse na implantação de tecnologia protetiva à saúde e à segurança do trabalhador. Segundo CASTELLS (2007), a tecnologia não motiva as empresas, exceto quando se constitui em meio de alcançarem suas determinantes, que são a lucratividade e a competitividade.

Parece, segundo os estudos de Villela (2007) e de Scienza e Filgueiras (2015), que é menos dispendioso manter um contrato de seguro ou de fornecimento de serviço de saúde suplementar para os trabalhadores vitimados pelo acidente, do que adotar um programa de prevenção eficaz, que incluía métodos mais atuais, porém mais dispendiosos.

Ao inserir referida cláusula prevendo o fornecimento de serviços de saúde suplementares aos da previdência social, os sindicatos convenientes constituíram obrigação ao empregador, que, inadimplida, implica em multa convencional.

Isto significa que o simples fato de se exercer a atividade econômica de construtor obriga o fornecimento do serviço e a adoção dos programas de prevenção.

Ainda segundo Scienza e Filgueiras (2015, p. 131), o setor é o “que mais mata trabalhadores no Brasil”, mas reconhecem, por outro lado, que a tecnologia tende a ser aplicada quando existe uma relação utilitária com o lucro, confirmando a tese de Villela, quando discutimos, linhas antes, que os processos modernizantes não se difundiram neste segmento como em outros porque ainda é preferível a extração da riqueza através da absorção de uma mão de obra pouco qualificada e de baixo custo.

#### 5.4.2.2 SOBRE O SEGURO DE VIDA

Outra cláusula de conteúdo social que merece ser avaliada é a que impõe a obrigação de contratação de seguro de vida a favor dos trabalhadores.

---

<sup>122</sup> Produtividade, aqui, em um dos sentidos que lhe dá Manuel Castells, de aumento de produção por unidade no tempo. (CASTELLS, 2007 p. 120).

As convenções coletivas de trabalho celebradas entre o SINDUSCON PR e a FETRACONSPAR, o SINTRACON Cascavel, Cianorte, Francisco Beltrão, Guarapuava, Irati, Jataizinho e Ibiporã, Londrina, Maringá, Paranaguá, Paranaíba, Pato Branco, Ponta Grossa, Telêmaco Borba, Ubatuba e União da Vitória contém, no período analisado, cláusula prevendo a contratação de seguro de vida a favor dos trabalhadores.

No caso da contratação do seguro, o trabalhador contribui mensalmente, desde que faça a opção pelo plano, com um valor razoavelmente baixo para o benefício que poderá vir a ter em caso de necessidade.

A cláusula foi ajustada de modo a estipular um capital para a ocorrência de morte por qualquer causa, invalidez total por acidente, invalidez total por doença, invalidez parcial por acidente, morte por qualquer causa do cônjuge, morte por qualquer causa de filho com menos de 18 anos.

Entendemos necessário comparar os valores do capital constituído em 2001 com os valores constituídos em 2014 e verificar se houve uma evolução capaz de assegurar uma compensação parcial em decorrência da morte ou da incapacitação.

**QUADRO 35: VALORES PARA INDENIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CASCAVEL, CIANORTE, FRANCISCO BELTRÃO, GUARAPUAVA, JATAIZINHO E IBIPORÃ, LONDRINA, MARINGÁ, PARANAGUÁ, PARANAÍBA, PATO BRANCO, PONTA GROSSA, TELÊMACO BORBAM UBIRATÃ E UNIÃO DA VITÓRIA: 2001 A 2014**

<b>CCT</b>	<b>Morte</b>	<b>Invalidez total por acidente ou doença</b>	<b>Invalidez parcial</b>
2001/2003	6.132,88	6.132,88	Proporcional em razão dos danos
2003/2004	8.725,25	8.725,25	Proporcional em razão dos danos
2004/2005	10.495,59	10.495,59	Proporcional em razão dos danos
2005/2006	11.373,02	11.373,02	Proporcional em razão dos danos
2006/2007	11.373,02	11.373,02	Proporcional em razão dos danos
2007/2008	11.873,00	11.873,00	Proporcional em razão dos danos
2008/2009	13.314,38	13.314,38	Proporcional em razão dos danos
2009/2010	13.712,48	13.712,48	Proporcional em razão dos danos
2010/2011	14.313,09	14.313,09	Proporcional em razão dos danos
2011/2012	15.621,31	15.621,31	Proporcional em razão dos danos
2012/2013	16.371,13	16.671,13	Proporcional em razão dos danos
2013/2014	17.386,14	17.386,14	Proporcional em razão dos danos
2014/2015	18.648,38	18.648,38	Proporcional em razão dos danos
Reajustamento	204,07%		

FONTE: SINDUSCON PR.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

A cláusula convencional que estipula o seguro, com poucas alterações de uma convenção para outra, assegura ao trabalhador o direito de opção por esse benefício, não impondo, contudo, a adesão.

As convenções coletivas de trabalho celebradas entre o SINDUSCON NORTE e a FETRACONSPAR, o SINTRACON ARAPONGAS, o SINTRACON JATAIZINHO E IBIPORÃ e o SINTRACON PONTA GROSSA também fazem previsão de seguro de vida.

O quadro abaixo demonstra a evolução dos valores ao longo do período analisado:

QUADRO 36: VALORES PARA INDENIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE ARAPONGAS, JATAIZINHO, IBIPORÃ E PONTA GROSSA: 2001 A 2014

CCT	Morte	Por invalidez total por morte ou por acidente	Invalidez parcial
2001/2002	10.000,00	10.000,00	Proporcional aos danos
2002/2003	11.000,00	11.000,00	Proporcional aos danos
2003/2004	9.000,00	9.000,00	Proporcional aos danos
2004/2005	9.500,00	9.500,00	Proporcional aos danos
2005/2006	10.600,00	10.600,00	Proporcional aos danos
2006/2007	11.000,00	11.000,00	Proporcional aos danos
2007/2008	12.000,00	12.000,00	Proporcional aos danos
2008/2009	13.200,00	13.200,00	Proporcional aos danos
2009/2010	15.000,00	15.000,00	Proporcional aos danos
2010/2011	16.500,00	16.500,00	Proporcional aos danos
2011/2012	18.180,00	18.180,00	Proporcional aos danos
2012/2013	20.000,00	20.000,00	Proporcional aos danos
2013/2014	22.000,00	22.000,00	Proporcional aos danos
2014/2015	23.000,00	23.000,00	Proporcional aos danos
Reajustamento			

FONTE: SINDUSCON NORTE, 2015.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

As convenções coletivas celebradas pelo SINDUSCON NOROESTE com a FETRACONSPAR e com os SINTRACONS Campo Mourão, Cianorte, Maringá, Paranavaí e Umuarama também fazem previsão do benefício do seguro de vida em caso de morte, por invalidez total e por invalidez parcial, nos seguintes valores demonstrados no quadro abaixo.

O aumento no valor da indenização superou os 50% entre 2001 e 2014, seja pelo evento morte, seja por incapacitação do trabalhador, observando-se que os valores são os mesmos para as duas ocorrências. Não existe diferença quanto ao valor da indenização considerando-se o falecimento ou a incapacidade laborativa.

QUADRO 37: VALORES PARA INDENIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CAMPO MOURÃO, CIANORTE, MARINGÉ, PARANAVAÍ E UMUARAMA: 2001 A 2014

CCT	Morte	Invalidez total por acidente ou doença	Invalidez parcial
2001/2002	6.500,00	6.500,00	Proporcional em razão dos danos
2002/2003	7.500,00	7.500,00	Proporcional em razão dos danos
2003/2004	9.000,00	9.000,00	Proporcional em razão dos danos
2004/2005	10.000,00	10.000,00	Proporcional em razão dos danos
2005/2006	10.650,00	10.650,00	Proporcional em razão dos danos
2006/2007	11.200,00	11.200,00	Proporcional em razão dos danos
2007/2008	12.000,00	12.000,00	Proporcional em razão dos danos
2008/2009	13.500,00	13.500,00	Proporcional em razão dos danos
2009/2010	15.000,00	15.000,00	Proporcional em razão dos danos
2010/2011	16.000,00	16.000,00	Proporcional em razão dos danos
2011/2012	17.600,00	17.600,00	Proporcional em razão dos danos
2012/2013	19.360,00	19.360,00	Proporcional em razão dos danos
2013/2014	21.100,00	21.100,00	Proporcional em razão dos danos
2014/2015	23.200,00	23.200,00	Proporcional em razão dos danos

Reajustamento

FONTE: SINDUSCON NOROESTE, 2015.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Igualmente na região noroeste, o aumento no valor da indenização superou os 50% entre 2001 e 2014, seja pelo evento morte, seja por incapacitação do trabalhador, observando-se que os valores são os mesmos para as duas ocorrências. Não existe diferença quanto ao valor da indenização considerando-se o falecimento ou a incapacidade laborativa.

Elaboramos no quadro de evolução do valor do capital assegurado ao trabalhador em decorrência de morte, invalidez total ou parcial, em decorrência das CCTs firmadas entre o SINDUSCON NORTE e o SINTRACOM Londrina:

QUADRO 38: VALORES PARA INDENIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DA REGIÃO DE LONDRINA: 2001 A 2014

CCT	Morte	Invalidez total por acidente ou doença	Invalidez parcial
2001/2002	10.000,00	10.000,00	Proporcional em razão dos danos
2002/2003	11.000,00	11.000,00	Proporcional em razão dos danos
2003/2004	9.000,00	9.000,00	Proporcional em razão dos danos
2004/2005	9.500,00	9.500,00	Proporcional em razão dos danos
2005/2006	10.600,00	10.600,00	Proporcional em razão dos danos
2006/2007	11.000,00	11.000,00	Proporcional em razão dos danos
2007/2008	12.000,00	12.000,00	Proporcional em razão dos danos
2008/2009	13.200,00	13.200,00	Proporcional em razão dos danos
2009/2010	15.000,00	15.000,00	Proporcional em razão dos danos
2010/2011	16.500,00	16.500,00	Proporcional em razão dos danos
2011/2012	18.180,00	18.180,00	Proporcional em razão dos danos
2012/2013	20.000,00	20.000,00	Proporcional em razão dos danos
2013/2014	22.000,00	22.000,00	Proporcional em razão dos danos
2014/2015	23.000,00	23.000,00	Proporcional em razão dos danos
Reajustamento			

FONTE: SINDUSCON NORTE, 2015.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Por fim, elaboramos o quadro para demonstrar a evolução dos valores assegurados em razão das CCTS firmadas entre o SINDUCON OESTE, a FETRACONSPAR e os SINTRACONS Cascavel, Medianeira, Ubiratã, Foz do Iguaçu, Toledo e Marechal Cândido Rondon.

QUADRO 39: VALORES PARA INDENIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE DAS REGIÕES DE CASCAVEL, MEDIANEIRA, UBIATÃ, FOZ DO IGUAÇU, TOLEDO E MARECHAL CÂNDIDO RONDON: 2001 A 2014

CCT	Por morte	Invalidez total por doença ou acidente	Invalidez parcial Capital
2001/2002	5.310,00	5.310,00	Proporcional aos danos
2002/2003	5.790,00	5.790,00	Proporcional aos danos
2003/2004	10.000,00	10.000,00	Proporcional aos danos
2004/2005	10.600,00	10.600,00	Proporcional aos danos
2005/2006	11.335,00	11.335,00	Proporcional aos danos
2006/2007	12.015,00	12.015,00	Proporcional aos danos
2007/2008	12.675,00	12.675,00	Proporcional aos danos
2008/2009	13.816,00	13.816,00	Proporcional aos danos
2009/2010	14.990,00	14.990,00	Proporcional aos danos
2010/2011	16.500,00	16.500,00	Proporcional aos danos
2011/2012	17.562,60	17.562,60	Proporcional aos danos
2012/2013	19.143,00	19.143,00	Proporcional aos danos
2013/2014	20.475,00	20.475,00	Proporcional aos danos
2014/2015	23.000,00	23.000,00	Proporcional aos danos
Reajustamento			

FONTE: SINDUSCON OESTE, 2015.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Para a região oeste o aumento no valor da indenização superou os 60% entre 2001 e 2014, seja para o evento morte, seja para o evento incapacitação.

Algumas das convenções, além de conterem a cláusula que assegura o benefício do seguro por morte, invalidez permanente ou parcial, expressamente dispõem que o pagamento do valor correspondente ao infortúnio não exclui o dever de indenizar, na forma do disposto pelo art. 7º, XXVIII da Constituição Federal.

Por esta disposição, independentemente da contratação do seguro pelo empregador, como já acontece no segmento em razão das negociações coletivas, subsiste o dever de indenizar o empregado ou os familiares em caso de óbito, quando houver dolo ou culpa.

E assim é em decorrência do risco do negócio ser, por lei, unilateralmente atribuído ao empregador. Se este age com dolo ou culpa na causação do acidente, deverá indenizar o empregado, por força do instituto da responsabilidade civil.

É uma forma de amparo material e moral ao trabalhador que sofre o acidente incapacitante, parcial ou totalmente, ou à família, em caso de morte.

Legalmente, essa indenização precisa ser requerida por provocação ao Poder Judiciário, junto à Justiça do Trabalho e não se trata de uma punição ao empregador, mas uma reparação à vítima em sua máxima extensão.

Quando Filgueiras (2015, p. 22) menciona que os empregadores têm por hábito culpabilizar a vítima pelo acidente, na verdade quer significar que estão pretendendo excluir sua responsabilidade pelo dano causado, e, por consequência, livrarem-se do dever de indenizar, o que é extremamente prejudicial ao trabalhador incapacitado total ou parcialmente, ou à família, mormente quando os estudos comprovam que 80% dos trabalhadores do segmento são os provedores do lar (DIEESE, 2011).

A culpa exclusiva da vítima é uma excludente da responsabilidade e, portanto, do dever de indenizar. Os estudos sobre segurança do trabalho no segmento da construção civil, porém, demonstram que a desobediência às normas de segurança, que resultam em milhares de autuações todos os anos pelos órgãos de fiscalização do trabalho é uma constante que chega a ser denominada por Filgueiras (2015, p. 17), de gestão predatória da força de trabalho, em que se admite, inclusive, a eliminação física do trabalhador.

As causas dos infortúnios, assim e em geral, não podem ser atribuídas ao trabalhador, não se podendo presumir que negligencia sua segurança no cotidiano do trabalho.

#### 5.4.2.3 SOBRE A CONCESSÃO DE LANCHE E A REALIZAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

Inserida no grupo das cláusulas normativas de caráter social, encontra-se a cláusula que estabelece a obrigatoriedade de concessão de lanche quando da exigência das horas extras não contratuais.

A cláusula, em praticamente todas as convenções, tem a seguinte redação:

Quando as empresas tiverem necessidade do trabalho em horas extras não contratuais, ou seja, eventualmente, ficarão obrigadas a fornecer alimentação aos empregados, gratuitamente, antes da jornada elastecida, consistente em 02 (dois) sanduíches de pão d'água com mortadela e 01 (um) refrigerante (CONVENÇÕES COLETIVAS PARA OS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE. DIVERSOS ANOS).

Inicialmente é necessário esclarecer que no segmento da construção civil leve a jornada padrão é a constitucional, de 8h diárias e 44h semanais, admitindo-se a adoção de sistema compensatório para a eliminação do trabalho aos sábados ou a instituição do banco de horas.

A adoção de sistema de compensação para a eliminação do trabalho em sábados é viável por acordo individual com o empregado.

A adoção de sistema por banco de horas, por sua vez, tem sua validade condicionada à formalização de acordo coletivo de trabalho, celebrado com a entidade obreira, por uma exigência contida na Lei 9.601/98.

Nos sistemas de compensação, cujas horas excedentes da oitava diária não se constituem em horas extras, visto que serão compensadas pela eliminação parcial ou total do trabalho em determinados dias da semana, não incide a obrigação do fornecimento do lanche.

Assim, os empregadores veem-se obrigados a fornecê-lo quando da efetiva exigência de serviço extraordinário que não será compensado, que não é previamente contratado e que invariavelmente resulta de demandas de difícil previsão ou de previsão incerta do ponto de vista temporal, do qual o exemplo mais comum é a fase de concretagem, que, quando iniciada, deve ser finalizada sem interrupções.

Embora a Constituição Federal limite as jornadas, diária e semanal, horas extras podem ser exigidas pelo empregador, o que caracteriza a jornada extraordinária.



Delgado (2016, p. 1020) conceitua jornada extraordinária como “o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual”.

Desde que o trabalhador, então, ultrapasse a jornada contratual e que as horas excedentes não sejam destinadas à compensação ou pré contratadas, é obrigatório um reforço na alimentação pelo fornecimento do lanche, consistente em dois sanduíches de e um refrigerante ou similar.

É preciso considerar que ao adentrar em jornada extraordinária, o empregado já vem desempenhando sua atividade há oito horas, em regra, desde as 7h da manhã. Também é preciso considerar que o trabalho no segmento é eminentemente braçal, o que implica em um desgaste físico superior ao que se verifica no trabalho de natureza intelectual.

Por fim, é preciso lembrar que a jornada extraordinária coloca o trabalhador em uma situação de anormalidade, ao ter que laborar acima do permissivo legal.

Esta anormalidade, pelo excesso de labor é o que justifica o pagamento do adicional de horas extras, constitucionalmente previsto em 50% sobre o valor da hora normal, como uma forma de compensar o maior desgaste.

A monetização do tempo, porém, não é suficiente. Pagar o adicional de horas extras sobre a hora normal pode até compensar o maior desgaste pelo maior tempo dispensado às tarefas, mas não impede o desgaste pelo esforço físico do trabalhador ao ter que continuar o labor após a jornada normal.

A boa alimentação para suprir o organismo dos nutrientes necessários para o desempenho dos serviços é indiscutivelmente essencial ao trabalhador. Mas certamente também o é para o empregador que vai se beneficiar do serviço em tempo que não contratou, extraindo riqueza a partir do labor humano.

#### 5.4.2.4 SOBRE O CAFÉ DA MANHÃ

No grupo de cláusulas sociais cabe-nos analisar, também, a que institui a obrigatoriedade quanto à concessão do café da manhã para os dias em que há trabalho, ou seja, dias em que o mau tempo não impede o funcionamento do canteiro.

A cláusula não esteve em vigência durante todo o período analisado e foi inserida apenas a partir de 2006, mas somente pela CCT assinada entre o SINDUSCON PR e a

FETRACONSPAR. Ainda assim, não se constituía em obrigação. Era mera recomendação aos empregadores, o que a caracterizava como uma liberalidade.

A concessão, assim, ficava a critério do empregador.

Essa situação mudou a partir de 2010, quando o fornecimento do café da manhã passou a ser uma obrigação para o empregador e um direito para os empregados, mas ainda restrita ao âmbito de representação do SINDUSCON PR.

No ano de 2011 o SINDUSCON NOROESTE também passou a prever a cláusula quando assinou CCT com a FETRACONSPAR. Naquele ano a previsão não obrigava as empresas, mas dependia da disposição do empregador em fornecer o benefício. Logo no ano seguinte a concessão passou a ser obrigatória.

No ano de 2012, o SINDUSCON NORTE e o SINDUSCON OESTE também passaram a prever a cláusula, mas já como obrigação e não como liberalidade.

Pelo quadro abaixo resumimos o momento em que a cláusula que recomenda e após torna obrigatória a concessão do café da manhã no canteiro de obras ingressou nas CCTS firmadas, de modo que atualmente, a obrigação de conceder o café da manhã alcança todos os trabalhadores no Estado do Paraná.

**QUADRO 40: INSERÇÃO DA CLÁUSULA QUE RECOMENDA/DETERMINA AOS EMPREGADORES A CONCESSÃO DE CAFÉ DA MANHÃ NO CANTEIRO DE OBRAS**

<b>CCT</b>	<b>Curitiba/Região metropolitana</b>	<b>Londrina</b>	<b>Oeste</b>	<b>Noroeste</b>	<b>Norte</b>
2006/2007	Recomendação				
2010/2011	Obrigação				
2012/2013		Obrigação			
2012/2013			Obrigação		
2011/2012				Recomendação	
2012/2013				Obrigação	
2012/2013					Obrigação

FONTE: SINDUSCON PR, SINDUSCON OESTE, SINDUSCON NOROESTE, SINDUSCON NORTE.

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

As pesquisas junto à FETRACONSPAR informam que esta era uma demanda permanente dos trabalhadores e que a conquista se deu, efetivamente, após anos de reivindicações junto às entidades patronais.

Observamos no quadro que a demanda pela concessão do café da manhã, embora antiga, conforme as informações prestadas pela FETRACONSPAR (2016) ingressaram nas convenções coletivas de maneira gradual, mas nem sempre criando a obrigação. Para

os trabalhadores de Curitiba e Região Metropolitana, a concessão passou a ser obrigatória apenas a partir da convenção coletiva 2010/2011, um ano após a implantação do MCMV.

Anteriormente, era mera recomendação que, se não adotada, também não implicava qualquer punição ao empregador.

Nas outras regiões do Paraná as convenções retardaram ainda mais a obrigatoriedade na concessão do café da manhã. O quadro demonstra que os trabalhadores de Londrina, da região Norte, da região Noroeste e da região Oeste só passaram a ter direito ao benefício a partir da convenção 2012/2013.

#### 5.4.2.5 SOBRE A JORNADA DE TRABALHO

Finalmente, dentro do conjunto de cláusulas sociais a serem analisadas, incluímos a que estipula a jornada de trabalho e os possíveis sistemas de compensação para a eliminação do trabalho aos sábados.

A jornada no segmento da construção civil leve é a estabelecida como padrão por norma constitucional, no art. 7º, XIII.

O padrão adotado no segmento da construção civil leve é, portanto, o “padrão normativo geral” (Delgado, 2016, p. 976), de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, advindo de comando estatal de natureza imperativa<sup>123</sup>.

A norma constitucional que estabelece a jornada de trabalho padrão no Brasil, porém, ao mesmo tempo viabiliza, por instrumentos próprios, sistemas de compensação de horários, permitindo ao empregador ajustar um horário mais elástico em determinados dias e a diminuição ou mesmo a eliminação do trabalho em outros dias da semana.

No segmento da construção civil leve, em regra, as empresas adotam o sistema de compensação que impõe o cumprimento de jornada de segunda a sexta-feira, sendo que entre segunda e quinta-feira os trabalhadores laboram das 7h às 17h, com 1h de intervalo e, nas sextas-feiras laboram das 7h às 16h com 1h de intervalo, eliminando o trabalho em sábados.

As empresas do segmento também adotam jornadas diárias de 8h48’ de segunda a sexta-feira, eliminando o trabalho em sábados.

---

<sup>123</sup> Norma imperativa é a de cumprimento obrigatório e que não admite a renúncia pelas partes a quem se aplica, no caso da relação de emprego, ao empregado e ao empregador.

Devemos lembrar que o trabalho, aqui, é realizado a céu aberto e depende de iluminação natural o que restringe parcialmente a possibilidade de realização de horas extras, criando uma vantagem para o trabalhador, que fica livre da exigência quanto à sobre jornada a partir do anoitecer.

Mesmo com a restrição causada pela falta de iluminação natural, o segmento adota sistemas de compensação, que são medidas flexibilizatórias das normas de caráter obrigatório, implementando-se um padrão diferenciado e que se sobrepõe ao geral.

Os sistemas de compensação flexibilizatórios são considerados válidos, desde que respeitado o limite diário (dez horas) e o limite semanal (quarenta e quatro horas) fixado por lei. Assim, a jornada praticada na construção civil através de sistemas de compensação sempre respeitou o padrão semanal, quer dizer, mesmo laborando além de oito horas diárias, o trabalhador fecha a semana com quarenta e quatro horas semanais.

Durante o governo FHC, contudo, introduziu-se no Brasil um sistema de compensação diferenciado e de duvidosa legalidade, através da Lei 9.601/98, que, alterando a redação do art. 58 da CLT, passou a permitir a compensação anual.

Para a implantação do sistema de compensação através do banco de horas, a lei fez a exigência de celebração de acordo ou convenção coletiva, traduzindo a invalidade de adoção do sistema através de mero acordo individual com o empregado.

A atuação do sindicato obreiro com a consulta à vontade dos trabalhadores, assim, é indispensável para a adoção desse sistema.

Em todas as convenções coletivas do período analisado há cláusula permitindo ao empregador estipular sistema de compensação de horas, através do qual o empregado elastece a jornada em alguns dias da semana para se liberar do labor aos sábados. Em meados da década de 2000, as convenções coletivas passaram a prever a possibilidade de adoção do sistema de compensação por banco de horas.

A permissibilidade à adoção do sistema de compensação por banco de horas neste segmento seguiu uma tendência que se solidificou, segundo Krein e Teixeira (2014, p. 232) nas médias e grandes empresas, mas que encontrou forte oposição de centrais sindicais como a CUT, a que são filiadas as entidades sindicais que representam os trabalhadores da construção civil leve em todo o Estado do Paraná.

Conforme Krein e Teixeira (p.233), ao contrário do que acontece com a negociação relativa à distribuição de lucros, a negociação que envolve a adoção do sistema de compensação por banco de horas tem encontrado séria resistência por parte dos trabalhadores.

Essa inclinação pela recusa quanto ao banco de horas é visível no segmento da construção civil leve no Estado do Paraná. A FETRACONSPAR (2016) não contabiliza um único acordo coletivo nesse sentido desde que a cláusula convencional passou a permitir sua adoção.

Assim, os trabalhadores da construção civil leve no Paraná, quando sujeitos à compensação de jornada, não são submetidos à situação adversa impingida pela adoção de um sistema altamente controvertido, que os obriga à realização de sobre jornada, deixando, contudo, incerta, o momento da compensação pela concessão da folga.

A jornada de trabalho é uma das condições de trabalho mais significativas para o trabalhador e sempre está, junto com a remuneração, no núcleo das negociações coletivas (KREIN, 2006, p. 236).

É um ponto sensível para o trabalhador, ainda mais em um segmento em que o trabalho é pesado e para muitas funções, ainda braçal, o que impõe um sacrifício pelo maior desgaste físico para a realização das horas extras sem previsão de descanso compensatório.

Analisaremos as cláusulas convencionais acerca da jornada de trabalho e dos possíveis sistemas compensatórios.

Inicialmente fizemos uma tabela apontando, no período analisado, em que ano o sistema de compensação através do banco de horas ingressou nas convenções coletivas, já que o sistema de compensação denominado intrassemanal (DELGADO, 2016, p. 986) sempre esteve presente na CLT, em seu art. 59, § 2º, bem como nos instrumentos coletivos.

**QUADRO 41: DEMONSTRATIVO DA PREVISÃO DOS SISTEMAS DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA INTRASSEMANAL E ATRAVÉS DO BANCO DE HORAS**

<b>CCT</b>	<b>Compensação intrassemanal</b>	<b>Compensação por banco de horas</b>
SINDUSCON PR	2001/2002	2001/2002
SINDUCON NORTE X LONDRINA	2001/202	2001/2002
SINDUSCON OESTE	2001/2002	2001/2002
SINDUSCON NOROESTE	2001/2002	2001/2002
SINDUSCON NORTE X FETRACONSPAR	2001/2002	2005/2006

FONTE: SINDUSCON PR, SINDUSCON NORTE, SINDUSCON OESTE, SINDUSCON NOROESTE.  
ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.

Os dados do quadro demonstram que os sistemas de compensação intrasemanal e através do banco de horas já estavam internalizados pelas normas coletivas no período em análise. Apenas para os trabalhadores da região norte do Estado do Paraná é que o sistema foi, comparativamente, adotado tardiamente, pois a convenção coletiva só veio prevê-lo a partir de 2005.

Em todo o Estado, assim, por norma convencional, os empregados podem se submeter a regime compensatório nas duas modalidades.

No sistema de compensação intrasemanal os trabalhadores elastecem a jornada em determinados dias da semana e a diminuem ou eliminam em outro, normalmente no sábado. No sistema de compensação através do banco de horas o aumento de jornada em determinados dias da semana será compensado pela liberação de trabalho em qualquer hipótese prevista em acordo coletivo de trabalho, instrumento obrigatório para a sua implantação, nos termos da Lei 9.610/98.

Krein e Teixeira (2014) observam que um dos problemas na adoção do banco de horas é exatamente a liberdade em se estabelecer os módulos de jornada de acordo com as necessidades empresariais. Segundo os autores, o acordo coletivo que fizer previsão desse sistema tem que considerar sempre os seguintes aspectos: (i) o estabelecimento de limites para a utilização do banco de horas, tais como a previsão de que não possa ser aplicado para dias de descanso; (ii) a imposição de limites à jornada diária e à jornada semanal; (iii) a imposição de limites ao número de horas acumuladas no banco; (iv) a previsão de prazo para comunicação da concessão de folga aos trabalhadores.

A primeira modalidade, isto é, de compensação semanal, permite ao empregador eliminar o trabalho aos sábados, parcial ou totalmente, exigindo um maior número de horas de trabalho de segunda a sexta-feira, sempre respeitando o limite máximo semanal de 44h. Assim, embora o empregado tenha uma sobrecarga de trabalho em alguns dias da semana, não existe sobrecarga semanal. As horas trabalhadas a mais de segunda a sexta-feira são compensadas pelo descanso no sábado, o que permite ao trabalhador um período contínuo e mais elástico de folga semanal.

Este sistema compensatório pode ser adotado individualmente com o empregado, dispensando a participação sindical obreira. Depende, assim, exclusivamente de um ato de vontade individual do empregador, que na organização do processo de produção tem razões para não funcionar aos sábados, por exemplo.

Já o sistema de compensação por banco de horas tem outra dinâmica.

Foi inserido na ordem jurídica durante o mandato do Presidente Fernando Henrique Cardoso pela Lei 9.601/98, que flexibilizou duplamente a legislação trabalhista, na medida em que também previu a celebração de contrato por prazo determinado, contrariando um dos princípios mais caros ao Direito do Trabalho, que é o da continuidade da relação de emprego<sup>124</sup>.

Em uma única iniciativa o governo pretendia criar mecanismos de combate ao desemprego em época de baixa produção industrial. Na verdade, contudo, o sistema de compensação por banco de horas implica em grave lesão ao trabalhador, ao permitir ao empregador exigir mais trabalho do que o previsto na jornada padrão, para possivelmente compensá-la em um prazo mais longo, de até um ano, alongando para mais de trinta dias o prazo de pagamento das horas extras que não tenham sido compensadas (SOUTO MAIOR, 2000, p. 329).

A compensação além da semana em que as horas foram realizadas sobrecarrega duplamente o empregado. Primeiro porque permite o excesso para além da quadragésima quarta hora sem o correspondente e necessário descanso para a recuperação da força e energia despendidas com a prestação de serviço braçal. Segundo porque extrapola o prazo legal máximo<sup>125</sup> para a contraprestação remuneratória, tendo em vista que é possível postergar o pagamento das horas não compensadas para o vencimento do acordo coletivo que institui o sistema, ou seja, para até um ano.

Transcrevemos a redação da cláusula que estabelece o sistema de compensação por banco de horas. A redação da cláusula não varia muito entre as convenções coletivas celebradas no período analisado para o Estado do Paraná e, assim, optamos pela redação que consta da convenção coletiva celebrada para os trabalhadores da região oeste:

Fica instituído para as empresas e trabalhadores da construção civil, o regime de compensação de horas, assim denominado Banco de Horas, na forma do que dispõe o art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho. A implantação do Banco de Horas só poderá ser efetivada mediante a assinatura conjunta de documento entre a empresa, o sindicato obreiro e os respectivos empregados, o qual conterá os elementos objetivos da compensação, atendidos os requisitos abaixo elencados:

---

<sup>124</sup> Esse princípio está expresso no art. 7º, I, da Constituição Federal: “relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa...” e significa que, em regra, empregado e empregador estão impedidos de ajustar data ou evento para o rompimento do contrato de trabalho, exceto quando presentes as hipóteses legais autorizadoras da contratação a termo, que são os serviços cuja natureza justifique a predeterminação de prazo; a atividade empresarial de caráter transitório e o contrato de experiência, na forma do art. 442, § 2º, da CLT.

<sup>125</sup> Art. 459 da CLT: O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade, não deve ser estipulado por prazo superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Parágrafo Primeiro: O regime de Banco de Horas poderá abranger, ou não, todos os setores da empresa;

Parágrafo Segundo: O regime de Banco de Horas não invalida o acordo de compensação de jornada previsto nesta CCT, nem os acordos individualmente elaborados pelas partes firmatárias do presente, sendo certo que a empresa poderá utilizar de ambos os mecanismos de compensação de jornada simultaneamente, sem que isso gere direito a qualquer hora extra ao empregado.

Parágrafo Terceiro: as horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo hipóteses abaixo previstas.

Parágrafo Quarto: O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior.

Parágrafo Quinto: Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação de jornada de trabalho, será computada como 01 (uma) hora de liberação.

Parágrafo Sexto: a compensação deverá estar completa no período máximo de 120 (cento e vinte) dias podendo a partir daí ser negociado novo regime de Banco de Horas, sempre por períodos máximos de 120 (cento e vinte) dias<sup>126</sup>.

Parágrafo Sétimo: No caso de haver crédito de horas do empregado, ao final do período de 120 (cento e vinte) dias, a empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo Oitavo: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão, sem que haja havido a compensação integral das horas em regime de Banco de Horas será feito o acerto de contas compensando-o com o saldo de salários. Caso o saldo de salários não seja suficiente para a respectiva compensação, fica automaticamente quitado o débito do empregado.

Parágrafo Nono: Caso o empregado seja demitido sem justa causa e haja saldo positivo de horas em seu favor, terá direito a recebê-las com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) juntamente com as verbas rescisórias. Caso haja saldo negativo de horas, fica quitado automaticamente o débito com o empregador (Convenções coletivas de trabalho para os trabalhadores da região oeste, diversos anos).

---

<sup>126</sup> Algumas das convenções preveem o período de compensação de noventa dias, outras apenas fazem a previsão da possibilidade sem qualquer estipulação de prazo, delegando ao sindicato profissional e às empresas fixa-lo, bem como as hipóteses de concessão de folga.



Embora no segmento da construção civil leve seja viável a adoção do sistema de compensação através de banco de horas, não há registro da existência de um único acordo coletivo nesse sentido no Estado do Paraná (FETRACONSPAR, 2016).

A prática não foi adotada porque há forte resistência dos trabalhadores, muito em razão da natureza do trabalho e pela dificuldade em razão das condições naturais de luminosidade, que impedem a continuidade das tarefas após determinado horário (FETRACONSPAR, 2016).

#### 5.4.2.6 SOBRE A RELAÇÃO SINDICATO E EMPRESA. SOBRE A AÇÃO SINDICAL E SOBRE A TUTELA SINDICAL

Após analisarmos as cláusulas salariais e as cláusulas sociais, passamos à avaliação das cláusulas que estimulam e protegem a ação sindical. Trata-se de um grupo de cláusulas que tende a garantir e facilitar o acesso dos dirigentes sindicais aos canteiros, permitir a divulgação de assuntos de interesse da categoria, garantir a liberação do dirigente para exercer a representação sindical, tudo no sentido de tornar mais eficaz e legítima a representação dos trabalhadores frente ao patronato.

Todas as convenções coletivas de trabalho no Estado do Paraná possuem cláusulas de estímulo e proteção à ação sindical.

Iniciaremos com as cláusulas constantes das CCTs firmadas entre o a FETRACONSPAR e os SINTRACONS Cascavel, Cianorte, Francisco Beltrão, Guarapuava, Irati, Jataizinho e Ipirorã, Londrina, Maringá, Paranaguá, Paranavaí, Pato Branco, Ponta Grossa, Telêmaco Borba, Ubatã e União da Vitória com o SINDUSCON PR.

Uma das cláusulas a ser analisada é a que permite ao sindicato obreiro a divulgação de assuntos de interesse dos trabalhadores.

A cláusula tem a seguinte redação:

##### DIREITO DE AFIXAÇÃO

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão à disposição do Sindicato Obreiro, ao lado do controle de ponto, em local de fácil acesso aos trabalhadores, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, vedada a afixação de matérias de conteúdo político-partidárias ou ofensivas (CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO – SINDICATOS DE

## TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE. DIVERSOS ANOS).

Vislumbramos na cláusula em apreço, a expressão de uma das funções essenciais da entidade sindical que é a de dar publicidade à sua atuação como representante e defensor da categoria.

Entre vários doutrinadores pesquisados são apontadas diferentes classificações para o que seriam as funções sindicais. Entre essas funções estão, para Brito Filho (2015, p. 142) a econômica, a política, a ética, a negocial ou regulamentar, a assistencial e a de representação.

Nascimento (2009), por sua vez, indica as funções negocial, assistencial, política, econômica e de postulação processual. Uma última classificação, de Magano (1990, p. 116) reúne a cooperação, a representação, a regulamentar, a econômica, a política, a assistencial e a ética.

Entendemos por incluir a publicização das atividades no local de trabalho como um mecanismo de enraizamento, garantidor de legitimidade e representatividade em contraponto ao sindicato de carimbo, afastado da base (BRIDI, 2006, p. 286),

Noticiar os eventos, os comunicados oficiais de interesse da categoria dentro da empresa é o que entendemos que impulsiona todas as demais funções de modo legítimo, porque mantém a proximidade necessária entre a base e a entidade, minimamente exigível, tendo em vista que não existe no Brasil a organização de trabalhadores no local de trabalho, que tenha caráter sindical (AROUCA, 2013, p. 133).

Ademais, a eficácia na divulgação dos avisos e notícias que interessam ao trabalhador através de edital postado ao lado do relógio ponto é incomparavelmente maior do que haveria se dependesse de o empregado procurar a entidade para se informar, em razão da natural dificuldade de deslocamento do canteiro em horário de trabalho.

Segundo a FETRACONSPAR (2016), as empresas não opõe qualquer resistência à entrada do dirigente sindical no canteiro para a afixação dos avisos necessários, prática bem aceita há muitos anos e que demonstra a efetividade de ação sindical por parte dos trabalhadores e, também, que não há hostilidade pela empresa em face daquilo a que ficou obrigada por norma convencional.

Outra cláusula que consta das CCTS em todo o período analisado é a da tutela do dirigente sindical, com a seguinte redação:

## TUTELA DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Para o exercício efetivo e exclusivo de atuação sindical, os dirigentes e os delegados sindicais eleitos no processo eleitoral único que se identificarem previamente, gozarão de amplo acesso aos canteiros de obras, exceto aos escritórios da administração das empresas (CONVENÇÕES COLETIVAS – SINDICATO DE TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE. DIVERSOS ANOS).

Em algumas convenções a cláusula tem a seguinte redação:

### ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL ÀS OBRAS

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às obras, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político partidária (CONVENÇÕES COLETIVAS – SINDICATO DE TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE. DIVERSOS ANOS).

Qualquer que seja a redação constante das diversas convenções coletivas nos distintos anos analisados, o objetivo da cláusula é garantir a possibilidade de os dirigentes sindicais adentrarem aos canteiros para desempenhar sua atividade, divulgando as campanhas para a negociação coletiva, ouvindo as demandas dos trabalhadores, que serão levadas à pauta de reivindicações e/ou diretamente ao empregador.

A permissão ao acesso garante a efetiva atividade sindical no local de trabalho, com a atuação em prol dos trabalhadores diretamente na base, mesmo porque, a empresa é uma unidade de negociação.

Os dirigentes sindicais são uma das formas de representantes sindicais, mais precisamente entendidos como toda a pessoa que, eleita ou nomeada para cargo de representação sindical, desempenha a função de representar os trabalhadores ou as entidades sindicais a que estejam filiados. (BRITO FILHO, 2015, p. 308). Ao lado dos dirigentes sindicais encontram-se os delegados sindicais, que são membros dos órgãos internos de cada entidade.

Teoricamente, os representantes sindicais e, mais particularmente, os dirigentes sindicais devem desempenhar o encargo junto aos trabalhadores, revestidos de uma proteção contra pressões e influências do empregador.

Na ordem jurídica brasileira os dirigentes sindicais gozam de garantia provisória no emprego, havendo, para o empregador, uma restrição ao direito do empregador, de

despedir injustificadamente. Com a prerrogativa contra o despedimento pretende-se uma equivalência no jogo de forças com o capital.

No Estado do Paraná são em torno de quinhentos dirigentes sindicais eleitos nas entidades profissionais. Destes, noventa dirigentes estão protegidos contra a despedida sem justa causa e estão liberados pelas empresas em que trabalham para ficarem à disposição de suas entidades, valendo lembrar que embora as entidades possam eleger quantos dirigentes permitirem seus estatutos sociais, a garantia de emprego só alcança os sete primeiros membros eleitos e seus suplentes.

Este é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, consolidado na Súmula 369<sup>127</sup>.

A redação da Súmula claramente restringe uma atuação mais ampla dos dirigentes sindicais, na medida em que desconsidera o número de trabalhadores na base, limitando, indiscriminadamente, a proteção contra a despedida a apenas sete trabalhadores e seus suplentes.

Entendemos atentatória à liberdade sindical preconizada pela Convenção 98 da OIT, de 1949 e ratificada pelo Brasil em 1952, que adota diversas proposições relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva<sup>128</sup>.

Como forma de tentar complementar a atuação sindical, legalmente limitada aos sete primeiros dirigentes eleitos, as convenções coletivas de trabalho preveem a liberação de dirigente sindical que permanece na empresa a pedido da entidade obreira.

A cláusula, constante de todas as convenções coletivas no período analisado, possui a seguinte redação:

#### LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL QUE PERMANECE NA EMPRESA

<sup>127</sup> Súmula 369. Dirigente sindical. Estabilidade provisória. I. É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho. II. O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT. A sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes. III. O empregado de categoria profissional diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

<sup>128</sup> A Convenção 98 da OIT expressamente dispõe: Art. 1 – Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios a liberdade sindical em matéria de emprego. 2. Tal proteção deverá particularmente aplicar-se a atos destinados a: a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar e um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato; b) dispensar um trabalhador ou prejudica-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Os dirigentes e os delegados sindicais poderão afastar-se dos serviços por motivos sindicais, a requerimento do respectivo sindicato obreiro, desde que o pedido seja formulado com a antecedência mínima de 48 horas.

Parágrafo Primeiro – A solicitação de que trata o “caput” deverá ser feita por escrito pelo sindicato ao representante local do SINDUSCON PR, incumbindo-se este de comunicar à empresa à qual se vincula o empregado.

Parágrafo Segundo – As horas de permissão sindical remunerada serão pagas como se o empregado estivesse à disposição da empresa, computando-se tal período como efetiva prestação de serviço para todos os efeitos legais.

Parágrafo Terceiro – A liberação de que trata esta cláusula fica limitada a um dirigente ou delegado por empresa. (CONVENÇÕES COLETIVAS – SINDICATO DE TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE. DIVERSOS ANOS).

Uma vez mais temos aqui a expressão da necessidade da politização no interior da produção (FRANCISCO, 2006, p. 115), através da presença dos dirigentes e dos delegados sindicais, ainda que de modo não permanente, para atender assuntos sindicais.

A cláusula não menciona o que sejam os “assuntos sindicais”, mas a FETRACONSPAR (2016) assinala que a liberação do dirigente é necessária para que possam tratar, junto aos trabalhadores, de assuntos como as reivindicações dos trabalhadores, as demandas e os problemas dos canteiros de obras, a divulgação sobre as convenções coletivas, os editais de convocação de assembleias, a divulgação dos boletins com notícias sobre o setor, informações sobre o andamento das negociações, por exemplo.

Em suma, o que podemos concluir sobre a categoria dos trabalhadores da construção civil no período Lula/Dilma em relação aos seus ganhos? Como os trabalhadores organizados se beneficiaram do *boom* do setor nesse período? Nesse momento, em que findamos esta tese, a classe trabalhadora do Brasil vive uma verdadeira ofensiva contra os direitos do trabalho. Essa ofensiva tem se dado com a aprovação da terceirização também para as atividades fim e com a proposta de reforma trabalhista em curso, sob o argumento da modernização das leis do trabalho e da criação de empregos. Os dados desta tese nos permitem inferir que a criação dos empregos é resultado de política econômica voltada para atender a população, no caso em foco, a construção de moradias. Permite inferir também que a CLT não foi impedimento nem para os empregos que cresceram no período analisado e tampouco para a ação coletiva. Ao contrário, os

trabalhadores puderem, como pudemos notar nas convenções do trabalho aqui analisadas, que eles avançaram em termos de remuneração e de benefícios.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No dia dez de maio de 2017, enquanto o ex-presidente Lula era interrogado pelo juiz Sérgio Moro no âmbito da operação lava jato, defendi minha tese de doutorado, demonstrando que durante seu mandato e na sua continuidade, pela presidente Dilma Roussef, os trabalhadores da construção civil do Estado do Paraná experimentaram melhoras significativas em suas condições de trabalho, proporcionadas por dois fatores em especial.

O primeiro, a iniciativa governamental de investimento público no setor, através dos Programas de Aceleração do Crescimento e, inserido nestes, o eixo Minha Casa Minha Vida, que gerou milhões de empregos na construção civil e em toda a sua cadeia produtiva, ao mesmo tempo em que neutralizou sensivelmente um problema histórico, da escassez de moradia para as populações de baixa renda, dando eficácia a um Programa de Governo prometido em 2002 que incluía a geração de trabalho decente e uma política pública de acesso à moradia.

O segundo, a forma de organização dos trabalhadores no local de trabalho, em decorrência seja da organização do trabalho (canteiros) seja pelo exercício de uma representatividade sindical robusta e combativa, exercida há mais de cinquenta anos pelas mesmas entidades que negociam em conjunto em todo o Estado do Paraná.

Ao final deste trabalho de pesquisa, em que investigamos como evoluíram as condições de trabalho estabelecidas pelas convenções coletivas de trabalho no setor da construção civil leve no Estado do Paraná entre 2001 e 2014 e que compreende o período de execução dos Programas de Aceleração do Crescimento a partir de 2007 e mais particularmente do eixo Minha Casa Minha Vida (2009), extraímos variadas considerações.

A primeira delas é a de que os processos de negociação coletiva de trabalho levados a efeito pelas entidades sindicais profissionais e patronais são imprescindíveis para a construção de uma autorregulação dos contratos individuais de trabalho, que satisfaçam as demandas singulares das diversas categorias, a partir da realidade que vivenciam em seu cotidiano laboral.

No segmento da construção civil leve os trabalhadores do Estado do Paraná são representados por uma das 40 entidades locais cujas bases territoriais são descritas no quadro que compõe o anexo deste trabalho. Estas entidades, em negociação anual com uma das quatro entidades patronais têm, ano a ano, fixado cláusulas que atendem a uma

realidade que, em razão das características do labor, só são encontradas no erguimento das edificações.

As demandas particularizadas desse segmento, podemos afirmar, não seriam alcançadas pelo Estado quando legisla em matéria trabalhista. Verificamos que as entidades sindicais, ao exercerem sua função negocial e regulamentar, vêm estabelecendo para os trabalhadores condições que superam o mínimo legal idealizado pelo Estado como regulador das relações de emprego.

Claramente evidenciamos que os processos de negociação coletiva são fortemente atingidos pelos cenários econômicos das diversas épocas. O pano de fundo de viés economicista ora permite um avanço nas conquistas, ora apenas permite a manutenção dessas conquistas sem qualquer avanço e ora permite a supressão de conquistas importantes, obtidas em anos seguidos de reivindicações na pauta das negociações.

Há momentos em que o contexto econômico é absolutamente impróprio para a evolução dos processos de negociação coletiva e à ação dos trabalhadores, que, não raras vezes, conformam-se com a manutenção das conquistas anteriores, premidos pela necessidade de permanência em seus empregos e desalentados ante a intransigência patronal.

Para além do cenário econômico desfavorável, os processos reestruturantes globais que impõem novos contornos para as empresas e que chegaram ao Brasil são apontados como fragmentadores das categorias profissionais, com a consequente perda da consciência coletiva e de classe, com um consequente recuo da ação sindical.

Assim a arena de discussão das conquistas fica prejudicada pela intimidação dos trabalhadores e de seus representantes, que têm sérias dificuldades em defender seus interesses em um cenário adverso e que às vezes se prolonga ao longo do tempo.

Nossos estudos demonstraram que assim se deu ao longo da década de 1990 e que esse cenário se inverteu a partir de 2004 e até 2009, época em que as negociações coletivas foram positivas para 80% das categorias profissionais, incluindo a categoria dos trabalhadores da construção civil leve.

O jogo de concessões mútuas para a composição dos interesses do trabalho em contraposição aos interesses do capital através do exercício da autonomia da vontade reconhecida às entidades sindicais, desta forma, oscila a partir do fundo econômico no momento em que se desenvolvem.



Entendemos que os ganhos na negociação coletiva, além de estarem fortemente vinculados à situação econômica em que se desenrolam dependem das formas pelas quais os trabalhadores se organizam e são representados.

Em parte do período analisado verificamos que a melhora nas condições salariais estipuladas foi generalizada entre os setores, com a recuperação das perdas havidas na década de 1990. Identificamos que no ano de 2008 quase cem por cento de todas as categorias profissionais obtiveram índices de reajustamento acima da inflação. E não foi diferente na construção leve.

Contudo, concluímos que particularidades deste segmento e os investimentos públicos pesados e que permitiram a expansão de toda a cadeia produtiva que envolve a construção contribuíram para um bom desempenho dos trabalhadores nos processos de negociação coletiva.

Estudando o segmento da construção civil leve verificamos que há características importantes na atividade construtiva, que é o fato de os trabalhadores se concentrarem em um canteiro de obras para executar tarefas encadeadas e que não sofreram, como outros setores, as consequências da dinâmica da reestruturação produtiva que desagrega, desemprega e precariza, enfraquecendo o senso coletivo que anima a luta pelas conquistas sociais.

Estes trabalhadores envolvidos na construção das unidades habitacionais mantiveram-se agregados e exercendo tarefas pouco afetadas pelas novas e modernas tecnologias, que, segundo autores como Filgueiras não foram implementadas por interesses do capital, na medida em que os ganhos seriam reduzidos com os custos para a sua adoção, inclusive de aprendizagem pelos trabalhadores.

A atividade construtiva, contrariamente a outros setores produtivos que internalizaram tecnologias, manteve-se como um segmento manufatureiro com encadeamento de tarefas e por isso é tido por atrasado em relação aqueles. A tese do atraso, contudo, não se sustenta quando o critério é o de comparar a construção com outros setores. Aqui precisamos pensar nas singularidades que envolvem a produção de unidades não seriadas e em que o saber fazer do trabalhador ainda é essencial e insubstituível. E é da necessidade desse saber fazer e do encadeamento das tarefas que os trabalhadores permanecem agregados.

Mesmo quando pensamos na contratação de trabalhadores por interposta pessoa, como ocorre com os contratos de empreitada, estamos tratando de trabalhadores que se envolvem na construção, empregados de outros construtores contratados para uma

atividade específica em algum momento da obra, mas sempre empregados com interesses inerentes à categoria profissional de trabalhadores na construção e que têm seus contratos de trabalho regulados pelas mesmas normas coletivas.

Essa agregação em razão do encadeamento e da necessidade da presença dos trabalhadores no canteiro, onde são produzidas as unidades habitacionais, determina uma representatividade permanente e segura há décadas pelas mesmas entidades sindicais, criadas a partir dos anos 1930 e reunidas na mesma Federação, a FETRACONSPAR, há mais de cinquenta anos.

Em razão dessa representatividade, os trabalhadores da construção civil negociam suas condições de trabalho anualmente e em conjunto, embora sejam 39 as entidades representativas e associadas, todas, à Federação. Com trinta e nove entidades profissionais, seria possível celebrar tantas convenções quantos são os números de entidades sindicais.

Esta não é a realidade no segmento da construção civil leve, porém. As entidades se reúnem em torno das mesmas reivindicações e negociam com o patronal de cada região, impondo uma pauta comum e celebrando quatro convenções diferentes para o Estado do Paraná.

As convenções coletivas de trabalho, muito embora assinadas em separado com as entidades patronais, resumem-se a quatro por ano em todo o Estado do Paraná e praticamente possuem o mesmo conteúdo, com pequenas variações que não comprometem as garantias asseguradas aos trabalhadores de uma região para outra.

Pudemos verificar que em todo o Estado do Paraná os trabalhadores da construção civil leve guardam entre si condições de trabalho muito semelhantes e que essas condições foram positivamente impactadas em parte do período analisado (2001/2014), em decorrência dos investimentos federais através dos Planos de Aceleração do Crescimento, mais precisamente com o Programa Minha Casa, Minha Vida, a partir de 2009, em uma iniciativa inédita do Governo, voltada à geração de emprego em setor que absorve grande quantidade de mão de obra não qualificada.

Ao lado do Programa Minha Casa, Minha Vida, que influenciou fortemente o segmento, as políticas de valorização do salário mínimo e da facilitação do crédito também contribuíram para o aquecimento da economia como um todo e refletiram para a atividade construtiva. Certamente que a vontade do Governo em gerar empregos para a cadeia produtiva da construção e amenizar o problema da falta de moradias para as

populações de baixa renda proporcionou uma nova realidade para os trabalhadores nos seus processos de negociação.

Nossa hipótese, de que esses investimentos refletiram positivamente nas condições de trabalho foram confirmadas a partir da análise das convenções coletivas no período de 2001 a 2014, que são vigentes em toda a extensão territorial do Paraná a partir da representação sindical patronal e de trabalhadores.

Em razão da repartição do Estado do Paraná em regiões, fomos levados à análise de quatro convenções por ano, entre 2001 e 2014.

Decidimos repartir esse tempo analisado em dois subperíodos. Um, que antecede ao lançamento do Minha Casa, Minha Vida e outro que o sucede, exatamente para compreendermos como se desenrolaram as negociações coletivas no período anterior e no período posterior ao programa.

Pelas nossas análises percebemos que o Paraná recebeu investimentos consideráveis, para suprir um déficit habitacional que segundo a Fundação João Pinheiro era de 265.815 moradias no ano de 2000. Os investimentos no Estado, entre 2011 e 2014 somaram mais de 21 bilhões de reais e permitiram a entrega de mais de 240 mil unidades habitacionais.

Com esse nível de investimento o número de empregos no segmento elevou-se de 48.200 vagas preenchidas em 2001 para 61.501 em 2014, sendo que o melhor desempenho foi em 2009, exatamente quando foram iniciadas as obras do MCMV.

Para além do crescimento dos empregos, os trabalhadores foram beneficiados com as condições pactuadas nas convenções coletivas de trabalho, sejam condições expressadas nas cláusulas de natureza salarial ou econômica, sejam as condições expressadas nas cláusulas de natureza social.

Como visto no decorrer do trabalho, analisamos separadamente as cláusulas econômicas e as cláusulas sociais.

No que pertine aos ganhos salariais nossa pesquisa demonstrou uma elevação bem mais favorável aos trabalhadores a partir da implantação do MCMV, para todas as funções: servente, meio-oficial, oficial, contra mestre e mestre de obras.

Os contra mestres e os mestres são os trabalhadores que sempre perceberam salários mais elevados e foram, também, os mais beneficiados quanto aos índices de recomposição salarial.

De modo exemplificativo citamos os trabalhadores da região noroeste. Os serventes tiveram um reajustamento salarial de 13,19% entre 2001 e 2009. Já entre 2009 e 2014 o reajustamento foi de 33,95%. Assim se deu para o oficial; cujo índice de

reajustamento entre 2001 e 2009 foi de 13,63% e entre 2009 e 2014 foi de 32,61%. O oficial obteve os seguintes índices de reajustamento: 13,85% entre 2001 e 2009 e 30,78% entre 2009 e 2014. Para o contra mestre os índices foram de 13,79% e de 63,78%. Para o mestre os índices foram de 13,85% e 67,43% considerando-se os mesmos períodos.

Se durante o período analisado os salários se elevaram acima da inflação, pudemos verificar que essa elevação foi bem maior após a implantação do MCMV, pelo natural aquecimento do segmento construtivo de habitações.

O bom desempenho foi repetido em todas as outras regiões, com pequenas variações para mais ou para menos, que não comprometeram ou distinguiram os trabalhadores, que, em geral, em todo o Estado, tiveram seus salários recompostos acima da inflação.

Quando consideramos a evolução do INPC para o período, verificamos que em todas as regiões o reajustamento foi fixado bem acima dos percentuais divulgados e acumulados para o período de 2001 a 2014.

Escolhemos trabalhar com o INPC porque este é um índice que mede a variação de preços de produtos consumidos pelas populações de menor renda, comparativamente ao IPCA, que já apanha preços de produtos a que essas populações normalmente não têm acesso. A comparação considerando o INPC demonstra a elevação dos salários acima da inflação. Exemplificamos com os trabalhadores da região noroeste. Os serventes tiveram reajustamento de 257,25% no período, enquanto o INPC acumulado foi medido em 135,62%. Assim, concluímos por um aumento real sobre o piso, de 51,63%. No caso do pedreiro, este percentual chegou a 90,63%.

Do mesmo modo que o valor do piso salarial, os trabalhadores também se beneficiaram pela elevação do valor do vale compras. Permanecendo no exemplo dos trabalhadores da região noroeste, verificamos que o vale compras teve um reajuste de 305,55% no período entre 2001 e 2014 e que os valores anuais foram aumentando mais significativamente a partir de 2009, ano da implantação do MCMV.

Para os trabalhadores dessa região o valor do vale compras foi reajustado acima do INPC acumulado medido no período. Precisamente, o valor do vale compras foi reajustado no percentual de 72,12% além do INPC.

Outra vantagem visível quanto aos salários é a estipulação de seu pagamento, ainda que o trabalhador esteja impedido de trabalhar por condições meteorológicas adversas. A atividade construtiva normalmente é executada a céu aberto e em decorrência das intempéries os trabalhadores ficam impossibilitados de executar as tarefas. Esse

impedimento, contudo, não desobriga o empregador quanto ao pagamento do salário, garantindo a subsistência do operário e de sua família, ainda que sustada a prestação do serviço.

As cláusulas de natureza social analisadas também evoluíram favoravelmente aos trabalhadores. Exemplificamos com as cláusulas que estipulam o convênio médico e odontológico, impondo a estipulação desses serviços a seu favor, mormente em um setor em que o índice de acidentes de trabalho é considerado elevado, por variadas razões, entre elas, a recusa quanto à adoção de procedimentos legais exigidos para a atividade.

Todos os trabalhadores no Paraná têm acesso aos serviços médicos e odontológicos prestados por entidade constituída pelos sindicatos patronais, a partir de um custeio rateado. Embora nem todas as localidades contem com sede física para a prestação dos serviços, os trabalhadores têm disponível unidades móveis que em sistema de rodízio prestam o atendimento, suprimindo demanda pelos serviços de saúde.

Também precisamos ressaltar a cláusula em que se estipula valores de indenização por morte ou incapacidade. Os valores foram elevando-se gradualmente, mas os aumentos mais consideráveis foram medidos a partir de 2009, quando também se verificou a expansão do emprego e do número de empresas no segmento.

É necessário observar que os dados acerca de acidentes de trabalho no segmento são impressionantes. A construção civil ainda é um setor em que as normas mais básicas sobre segurança são reiteradamente desrespeitadas, em franco descuido à integridade física do trabalhador.

A expansão do setor também significou o aumento no número de acidentes notificados, que quintuplicou entre 2006 e 2013. Se por um lado as entidades sindicais podem se mostrar impotentes quanto à fiscalização das normas de segurança, o que caberia ao Ministério do Trabalho, por outro, a inserção de valores para a indenização por morte ou por incapacidade não deixa de ser um esforço para remediar o infortúnio e amenizar os danos sofridos.

As demais cláusulas analisadas, como a que determina a concessão de lanche ou as cláusulas que garantem o acesso dos trabalhadores dirigentes sindicais aos canteiros para a atividade de representação demonstram que as entidades patronais não se mostram arredias às funções institucionais das entidades representativas de trabalhadores.

Existe uma boa recepção da atividade sindical nos canteiros, com o livre acesso do dirigente, desde que credenciado e desde que a empresa seja avisada com antecedência e que as visitas não tenham viés político partidário.

Evidenciamos uma forte atuação sindical junto aos canteiros, a partir do número de dirigentes eleitos. Em todo o Paraná contam-se em torno de 500 dirigentes, sendo que destes, noventa gozam de estabilidade e podem exercer a representação sem qualquer temor de serem despedidos, dando eficácia à equivalência entre trabalhadores e empregadores.

Afora o fato de os dirigentes sindicais terem acesso aos canteiros, as convenções também garantem a atividade sindical por meio de delegados sindicais que permanecem nas empresas, mas que serão liberados a pedido da entidade, para a atividade de representação dos trabalhadores.

Os trabalhadores efetivamente obtiveram ganhos no período, seja em razão de melhores rendimentos salariais, seja no que tange às cláusulas sociais, padrão que foi mantido por todo o período analisado.

Preocupa-nos, porém, a desaceleração do setor e as perspectivas futuras em razão da inversão do quadro econômico vivido durante o período analisado.

Embora o governo Dilma e o então presidente interino tenham mantido o MCMV, os investimentos para a construção diminuíram e o segmento passou a despedir trabalhadores. Em 2016 os dados da CBIC demonstraram ter havido um número maior de despedidas do que o número de admissões. No Estado do Paraná foram despedidos quase nove mil empregados contra menos de cinco mil contratações. Esta retração pode comprometer muito o desenrolar das negociações coletivas de trabalho daqui em diante, seja resultando na estagnação das melhorias que passaram a ser constantes no período analisado, seja implicando na supressão das conquistas obtidas.

O cenário econômico desfavorável pode resultar na diminuição dos direitos que vinham sendo assegurados e na retração da ação coletiva pelo consequente temor quanto ao desemprego.

Durante toda a pesquisa ficou muito evidente a relação respeitosa e civilizada estabelecida entre as entidades profissional e patronal na busca da composição das condições de trabalho para os operários.

Contudo, o desaquecimento no setor e a perspectiva da aprovação de um dos projetos de lei que altera o disposto pelo art. 618 da CLT e faz prevalecer o negociado sobre o legislado acena para tempos de incerteza e insegurança quanto ao avanço ou até mesmo a manutenção das conquistas que vimos se tornarem realidade para os trabalhadores, o que demandará novas investigações em delineamento de outro período de tempo.

Globalmente concluímos que as iniciativas dos Governos Lula e Dilma impactaram positivamente a cadeia produtiva em que se insere a construção civil leve e que os trabalhadores deste segmento no Estado do Paraná puderam, também em decorrência da sua representatividade sindical e da forma como as entidades negociam, trazer para a mesa de negociação ganhos salariais e sociais consideráveis e bem melhores do que as condições que vinham sendo pactuadas anteriormente àquelas iniciativas.

## REFERÊNCIAS

ABIKO, Alex Kenya. GONÇALVES, Orestes Marraccini. (Coords.). **O Futuro da Construção Civil no Brasil: resultados de um estudo de prospecção tecnológica da cadeia produtiva da construção habitacional**. São Paulo, 2003.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e Sindicalismo no Brasil dos Anos 2000: dilemas da era neoliberal**. In: ANTUNES, Ricardo. *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 461-476.

ALVES, Giovanni. **O Novo (e precário) Mundo do Trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2010.

AMORE, Caio Santo. **Minha Casa Minha Vida Para Iniciantes. Minha Casa... e a Cidade? Avaliação do Programa Minha Casa Minha Vida em Seis Estados Brasileiros**. AMORE, Caio Santo (Org.). Rio de Janeiro: Letra Capital, 2015, p. 11-26.

ANTUNES, Ricardo. **Construção e Desconstrução da Legislação Social no Brasil**. In: *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*. ANTUNES, Ricardo (Org.). São Paulo: Boitempo, 2006, p. 499-508.

ANTUNES, Ricardo. **O Caracol e sua Concha: ensaios sobre as novas morfologias do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ARAGÃO, Thêmis Amorim. CARDOSO, Adauto Lúcio. **Do Fim do BNH ao Programa Minha Casa Minha Vida: 25 anos da política habitacional no Brasil. O Programa Minha Casa Minha Vida e seus Efeitos Territoriais**. CARDOSO, Adauto Lúcio (Org.). Rio de Janeiro: Letra Capital, 2013, p. 17-65

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. OLIVEIRA, Roberto Vêras. **O sindicalismo na era Lula: paradoxos e novas perspectivas**. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras. BRIDI, Maria Aparecida. FERRAZ, Marcos. (Orgs.). Belo Horizonte: Fino Traço, 2014, p. 29-60.

AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003.

AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil: passado – presente – futuro(?)**. São Paulo, LTr, 2013.

AROUCA, José Carlos. **Repensando o Sindicato**. São Paulo: LTr, 1988.



- BARBOSA, Nelson. SOUZA, José Antônio Pereira de. **A Inflexão do Governo Lula: política econômica, crescimento e distribuição de renda.** In: SADER, Emir. GARCIA, Marco Aurélio (Orgs.). *Brasil: entre o Passado e o Futuro.* São Paulo: Boitempo, 2010.
- BAUMANN, Renato. **Brasil: uma década em transição.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- BERNASCONI, José Roberto. **Infraestrutura de Grandes Conjuntos Habitacionais.** Revista Técnica. São Paulo: 2008, p. 1-13.
- BETTO, FREI. **A Mosca Azul: reflexão sobre o poder.** Rio de Janeiro: Rocco, 2006.
- BIANCHI, Álvaro. **Empresários e Ação Coletiva: notas para um enfoque relacional do associativismo.** Revista de Sociologia e Política, Curitiba, 2007, p. 117-129.
- BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil: 1930-1942, a construção do sujeito de direitos trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2007.
- BIHR, Alain. **Da Grande Noite à Alternativa: o movimento operário europeu em crise.** São Paulo: Boitempo, 2010.
- BOGADO, Jorge Gonzáles Maya. **Análise da Polivalência na Construção Civil por meio de Treinamento por Competências.** Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010 (Tese de Doutorado).
- BOITO JR., Armando. **As Bases Políticas do Neodesenvolvimentismo.** São Paulo: FGV, 2012, s/p.
- BOLLAFI, Gabriel. **Habitação e Urbanismo: o problema e o falso problema.** Cadernos da Universidade de São Paulo. São Paulo, 1976, p. 66-84.
- BONDUKI, Nabil. **Origens da Habitação Social no Brasil: arquitetura moderna, lei do inquilinato e difusão da casa própria.** São Paulo: FAPESP, 1998, p. 711-732.
- BONDUKI, Nabil. **Política Habitacional e Inclusão Social no Brasil: revisão histórica e novas perspectivas no governo Lula.** Revista Eletrônica de Arquitetura e Urbanismo. São Paulo, n. 1, disponível em [http://www.usjt.br/arq.urb/número\\_01/artigo\\_05\\_180908.pdf](http://www.usjt.br/arq.urb/número_01/artigo_05_180908.pdf). Acesso: jan. 2017, p. 70-104.
- BOTELHO, Wagner Costa. BOTELHO, Renata Maciel. **A Mudança do Perfil do Trabalho: formação X evolução tecnológica na construção civil.** Rio de Janeiro: ENEGEP, 2008, p. 2-13.

BRAGA, Ruy. SANTANA, Marco Aurélio. **Dinâmicas da Ação Coletiva no Brasil Contemporâneo: encontros e desencontros entre o sindicalismo e a juventude trabalhadora.** Caderno CRH, Salvador, 2015, p. 529-544.

BRASIL, DIEESE. **Estudo Setorial da Construção.** São Paulo: 2012.

BRASIL, IPEA. **Brasil em Desenvolvimento: 2010, Estado, Planejamento e Políticas Públicas.** Brasília: IPEA, 2010.

BRIDI, Maria Aparecida. **Sindicalismo e Trabalho em Transição e o Redimensionamento da Crise Sindical.** Dissertação de Mestrado, UFPR, 2005.

BRIDI, Maria Aparecida; OLIVEIRA, Roberto Vêras. **O protagonismo dos trabalhadores no local de trabalho: 25 anos de história da Comissão de Fábrica na Volvo.** 1. ed. Curitiba: SK Editora, 2012. v. 1.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT – proposta de inserção da comissão de empresa.** São Paulo: LTr, 2015.

CAETANO, Edson. **A Modernização do Processo de Trabalho no Subsetor de Edificações: virtualidades e limites.** Campinas, 1996 (Dissertação de Mestrado).

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Dimensões da Crise do Sindicalismo Brasileiro.** Caderno CRH, Salvador, 2015, p. 493-510.

CARDOSO, Adauto Lúcio. ARAGÃO, Thêmis Amorim. **Do Fim do BNH ao Programa Minha Casa Minha Vida: 25 anos da política habitacional no Brasil. O Programa Minha Casa Minha Vida e seus Efeitos Territoriais.** Rio de Janeiro: Letra Capital, 2013.

CARDOSO. Adalberto Moreira. **A Década Neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2003.

CARDOSO. Adalberto Moreira. **Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil.** Rio de Janeiro: FGV, 2010.

CARNEIRO, Ricardo. **A Política Macroeconômica da era FHC ao governo Lula: da trindade impossível à autonomia necessária.** In: Governo Lula: novas prioridades e desenvolvimento sustentável. VELOSO, João Paulo dos Reis (Coord.). Rio de Janeiro: José Olympio, 2003, p. 129-152.

CARVALHO NETO, Antônio Moreira de. **Ação Sindical: fator a considerar na gestão da remuneração.** Economia e Gestão. Belo Horizonte, 2001, p. 50-69.

CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da Questão Social: uma crônica do salário.** Petrópolis: Vozes, 2013.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede.** São Paulo: Paz e Terra, 2007.

CHING, Francis D.K. **Técnicas de Construção Ilustradas.** Porto Alegre: Bookman Cia Editora, 2011.

CONTRI, André Luiz. **Uma Avaliação da Economia Brasileira no Governo Dilma.** FEE. Porto Alegre. V. 41, 2014, p. 9-20.

COSTA, Luciano Rodrigues. **A Racionalização do Processo de Trabalho na Construção Civil.** Impulso, Piracicaba, 2014, p. 167-182.

COSTA, Luciano Rodrigues. TOMASI, Antônio de Pádua Nunes. **De Peão a Colaborador: racionalização e subcontratação na construção civil.** Caderno CRH, Salvador, 2014, p. 347-364.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Trajetória do Sindicalismo Brasileiro: análise do suporte legislativo.** In: Trabalho e Sindicalismo: tempo de incertezas. ARAÚJO, Sílvia Maria de. FERRAZ, Marcos (Orgs.). São Paulo: LTr, 2006, p. 256-287.

D'OTTAVIANO, Camila. **Política Habitacional no Brasil e Programa de Locação Social Paulistano.** Salvador: UFBA, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2016.

DIEESE. **Estudo Setorial da Construção 2012.** Estudos e Pesquisas, n. 85, maio de 2013.

DRAÍBE, Sonia Miriam. **As Políticas Sociais e o Neoliberalismo.** São Paulo: Revista USP, 1993, p. 87-101.

ENGELS, Friedrich. **Sobre a Questão da Moradia.** São Paulo: Boitempo, 2015.

FARAH, Marta Ferreira Santos. **A Temática do Processo de Trabalho e da Gestão no Campo de Estudos da Habitação.** Caxambu: 1994, s/p.

FARAH, Marta Ferreira Santos. **Tecnologia, processo de trabalho e construção habitacional.** São Paulo: USP, 1992, Tese (Doutorado em Sociologia).

FERRAZ, Marcos. ARAÚJO, Sílvia Maria de. **Trabalho e Sindicalismo: Tempo de incertezas**. São Paulo: LTr, 2006, p. 7-14.

FIESP. **Construbusiness: 11º Congresso Brasileiro da Construção. Antecipando o Futuro**. São Paulo, 2015.

FILGUEIRAS, Vítor Araújo. **Saúde e Segurança do Trabalho na Construção Civil Brasileira**. In: Saúde e Segurança do Trabalho na Construção Civil Brasileira. FILGUEIRAS, Vítor Araújo (Org.). Aracaju: J. Andrade, 2015, p. 15-38.

FRANCISCO, Elaine Marlova Venzon. **Ação política na fábrica contemporânea**. In: O Sindicalismo Equilibrista: entre o continuísmo e as novas práticas. ARAÚJO, Sílvia Maria de. FERRAZ, Marcos. BRIDI, Maria Aparecida da Cruz. Curitiba: UFPR/SCHLA, 2006, p. 115-134.

FRANCO, Eliete de Medeiros. **Gestão do Conhecimento na Construção Civil: uma aplicação dos mapas cognitivos na concepção ergonômica da tarefa de gerenciamento dos canteiros de obras**. Florianópolis: 2001. (Tese de Doutorado).

Fundação João Pinheiro, Centro de Estatística e Informação. **Déficit Habitacional Municipal no Brasil 2010**. BH, nov. 2013.

FURTADO, Celso. **Subdesenvolvimento e Estagnação na América Latina**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

GALVÃO, Andréa. **O Movimento Sindical no Governo Lula: entre a divisão e a unidade**. Trabalho apresentado ao V Congresso Latinoamericano de Ciência Política. Buenos Aires, 28 a 30 jul. de 2010, s/p.

GOMES, Ângela de Castro. D'ARAÚJO, Maria Celina. **Getulismo e Trabalhismo**. São Paulo: Ática, 1989.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana no Contexto da Globalização Econômica**. São Paulo: LTr, 2005.

GOMES, Miriam Cipriani. **Violação de Direitos Fundamentais na Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

GRAU. Antônio Pedro Baylos. **Tendencias de Cambio em las Reglas de Acción Colectiva em Europa Occidental (Francia, Itali, España)**. In: Direito Coletivo do

Trabalho. THOMÉ, Candy Florêncio. SCHWARZ, Rodrigo Garcia. (Orgs.). Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 183-200.

GREMMAUD, Amaury Patrick. VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval de. TONETI JR. Rudinei. **Economia Brasileira Contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2007.

HARVEY, David. **Os Limites do Capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

HOBSBAWM, Eric. **Os Trabalhadores: estudos sobre a história do operariado**. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

HORN, Carlos Henrique. **Negociações Coletivas e Legislação Estatal: uma análise comparada da regulação da relação de emprego de fins dos anos de 1970 ao plano real**. Cebrap: São Paulo, 2009 (scielo.br)

KREIN, José Dari. **As negociações coletivas e a regulação do trabalho**. In: ARAÚJO, Sílvia Maria de. FERRAZ, Marcos. **Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas**. São Paulo: LTr, 2006, p. 231-255.

KREIN, José Dari. **O Aprofundamento da Flexibilização das Relações de Trabalho no Brasil dos Anos 90**. Campinas, 2001. Dissertação. (Dissertação de Mestrado).

KREIN, José Dari. TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **As Controvérsias das Negociações Coletivas nos Anos 2000 no Brasil**. In: **O Sindicalismo na Era Lula**. OLIVEIRA, Roberto Vêras de. BRIDI, Maria Aparecida. FERRAZ, Marcos. (Orgs.). Belo Horizonte: Fino Traço, 2014, p. 213-246.

KREIN, José Dari; MORETO, Amilton J. SANTOS, Luís dos. **Trabalho no Brasil: evolução recente e desafios**. Revista Paranaense de Desenvolvimento. (Curitiba, vol. 34, jan./jun. 2013), p. 27-53.

KREIN, José Dari. BIAVASCHI, Magda Barros. **Os Movimentos Contraditórios da Regulação do Trabalho no Brasil dos Anos 2000**. Carta Social e Trabalho. Cesit: Unicamp, 2016, p. 1-32.

LACERDA, Antônio Correa de. **O Impacto da Globalização na Economia Brasileira**. São Paulo: Contexto: 1998.

LACERDA, Antônio Correa de. BOCCHI, João Ildebrando. REGO, José Márcio. BORGES, Maria Angélica. MARQUES, Rosa Maria. **Economia Brasileira**. São Paulo: Saraiva, 2006.

LEITE, Ivonaldo. **O Trabalho na Construção Civil: degradação e exclusão social.** Espaço Acadêmico. Maringá, 2012, p. 102-108.

LIBRELOTTO, Lisiane. **Modelo para Avaliação da Sustentabilidade na Construção Civil nas Dimensões Econômica, Social e Ambiental (ESA).** Florianópolis, 2013 (Tese de Doutorado).

MAIA, Alessandra Tourinho. **Análise setorial das características organizacionais e do nível de efetividade dos processos gerenciais de empresas de construção civil.** (Dissertação de Mestrado). 2014, UTFPR.

MANTEGA, Guido. **A nova estratégia do desenvolvimento sustentável.** In: Governo Lula: novas prioridades e desenvolvimento sustentado. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.

MARIANI, Ricardo. **A Cidade Moderna: entre a história e a cultura.** São Paulo, Nobel, 1986.

MARICATO, Ermínia. **Indústria da Construção e Política Habitacional.** São Paulo, USP (Tese de Doutorado), 1984.

MARICATO, Ermínia. **Metrópole na Periferia do Capitalismo.** São Paulo: Hucitec, 1996.

MARICATO, Ermínia. **Política Habitacional no Regime Militar: do milagre brasileiro à crise econômica.** Petrópolis: Vozes, 1987.

MARTUSCELLI, Danilo Enrico. **A transição para o neoliberalismo e a crise do Governo Collor.** In: Política e Classes Sociais no Brasil dos Anos 2000, BOITO JR, Antônio. GALVÃO, Andréa (Orgs.) São Paulo: Alameda, 2012, p. 19-60.

MARX, Karl, ENGELS, Friederich. **Manifesto do Partido Comunista.** São Paulo: Martin-Claret, 2008.

MARX, Karl. **A Miséria da Filosofia.** São Paulo: Global, 1985.

MARX, Karl. **O Capital.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.

MEIRELLES, David Furtado. **O Poder Normativo da Justiça do Trabalho Após Cinco Anos da Nova Regra.** In: Direito Coletivo do Trabalho. THOMÉ, Candy Florêncio. SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 309-316.

MELLO, Luiz Carlos Brasil de Brito. AMORIM, Sérgio Roberto Leusin. **O Subsetor de Edificações da Construção Civil no Brasil: uma análise comparativa em relação à União Europeia e aos Estados Unidos**. Florianópolis: Associação Brasileira de Engenharia da Produção, 2009, p. 388-399.

MORETO, Amilton J; PRONI, Marcelo Wishaupt. **O desemprego no Brasil: análise da trajetória recente**. In: Cenários da Crise e do Trabalho no Brasil. TARGINO, Ivan; OLIVEIRA, Roberto Veras de. Editora Universitária da UFPB, João Pessoa, 2012, p. 127-156.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O debate sobre a negociação coletiva**. Revista LTr, v. 64, n. 9. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Luiz Antônio do. SANTOS, Eduardo Toledo. **A indústria da construção na era da informação**. Revista da Associação Nacional do Ambiente Construído, Porto Alegre, v. 3, n. 1, jan./mar. 2003, p. 69-81

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **A negociação coletiva no contexto democrático: sistema brasileiro e avaliação de experiências pós-corporativistas estrangeiros**. Revista LTr, vol. 49. São Paulo: LTr, 1985, p. 1699-1186

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2009.

NERI, Marcelo. **O Novo Velho Trabalhador da Construção Civil**. Brasília: Conjuntura Social, 2011, p. 46-49.

NEVES, SUZANA ANDREASSA. **A Qualificação da Mão de Obra para o Aumento da Produtividade em Obras de Construção Civil: Responsabilidades Compartilhadas**. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2014 (Dissertação de Mestrado).

NOGUEIRA, Marco AURÉLIO. **Desenvolvimento, Estado e Sociedade: as relações necessárias, as coalizões possíveis e a institucionalidade requerida**. In: Diálogos para o desenvolvimento. CARDOSO Jr. José Celso. SIQUEIRA, Carlos Henrique R. de. Brasília: IPEA, 2009, p. 47-57..

NORONHA. Eduardo G. **O Modelo Legislado de Relações de Trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Scielo, 2000, s/p.

OLIVEIRA, Francisco de. **A Economia Brasileira: crítica à razão dualista**. São Paulo: Boitempo, 2003.

OLIVEIRA, Francisco de. BRAGA, Ruy. RIZEK, Cibele. **Hegemonia às Avessas**. São Paulo: Boitempo, 2010.

OLIVEIRA, Francisco de. **Desenvolvimento, Estado e Sociedade: as relações necessárias, as coalizões possíveis e a institucionalidade requerida**. In: Diálogos para o desenvolvimento. CARDOSO Jr. José Celso. SIQUEIRA, Carlos Henrique R. de. Brasília: IPEA, 2009, p. 57-66.

OLIVEIRA, Melissa Ronconi de. **Mercado de Trabalho na Construção Civil: o subsetor da construção de edifícios durante a retomada do financiamento habitacional nos anos 2000**. Universidade Estadual de Campinas, 2016 (Dissertação de Mestrado).

OLIVEIRA, Ana Maria de Sousa Santana de. **Construção e Validação de um Modelo de Transferência do Conhecimento com Base em Treinamento de Operários da Construção Civil**. Florianópolis, 2010, (Tese de Doutorado).

PALLOCI FILHO, Antônio. **A Nova Política Econômica**. In: Governo Lula: novas prioridades e desenvolvimento sustentado. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.

PARANHOS, Adalberto. **O Roubo da Fala**. São Paulo: Boitempo, 2007.

PASTERNAK, Suzana. BÓGUS, Lúcia Maria Machado. **Habitação de aluguel no Brasil e em São Paulo**. Caderno CRH, v. 27, n. 71, mai/ago 2014. Dossiê Habitação e aluguel social no Brasil. BALTRUSSI, Nelson. MOURAD, Laila N. (Coords.), p. 235-254.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **O Governo Dilma Frente ao “Tripé” Macroeconômico e a Direita Liberal e Dependente**. Novos Estudos: Cebrap, 2013, p. 5-14.

PEREIRA, Luis Carlos Bresser. **Porque o Brasil cresce pouco desde 1990-1991**. Margem Esquerda Ensaio Marxistas, vol. 23. São Paulo: Boitempo, outubro 2014, p. 21-31.

PESSOA, Marcos Henrique. MAIA, Katy. **Qualificação Profissional na Indústria da Construção Civil do Paraná: mudanças no emprego e renda o período de 2000 a 2010**. Brasília: Anpec, 2011, s/p.



PICARELLI, Márcia Flávia. **A Convenção Coletiva de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1986.

POCHMANN, Marcio. **Nova Classe Média? O trabalho na base de pirâmide social brasileira**. São Paulo: Boitempo, 2012.

POCHMANN, Márcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2012.

PONT, Juarez Varallo. **Empresariado Industrial, Ação Política e Legislação Social no Brasil (1930-1988)**. Porto Alegre: Armazém Digital, 2008.

PRADO, Roberto Barreto. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

RICCI, Ruda. **Lulismo: A era dos movimentos sociais à ascensão da nova classe média brasileira**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2013.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

ROCHA, Frederico. KUPFER, David. **Evolução das Empresas Líderes Brasileiras da Década de 90**. UFRJ, Instituto de Economia, Grupo de Indústria e Competitividade, UFRJ, 2002, p. 1-43.

RODRIGUES, Iram Jácome. **Trabalhadores e Sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos?** Caderno CRH. Salvador, 2015, p. 479-491.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do Sindicalismo**. Rio de Janeiro. Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009.

ROMCY, Daniela. BRITES, Jurema. **As Mulheres na Construção Civil: notas a partir de um trabalho de campo**. Curitiba: Revista Vernáculo, vol. 36. Dossiê Gênero e Trabalho: Desigualdades reconfiguradas. Curitiba, 2015, p. 137-164.

ROMITA, Arion Sayão. **Perspectivas da Reforma Trabalhista**. Revista LTr. São Paulo: LTr, 2007.

RUBIN, Graziela Rossato. BOLFE, Sandra Ana. **O desenvolvimento da Habitação Social no Brasil**. Revista do Centro de Ciências Naturais e Exatas da Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria: 2014, p. 201-213.

SALLUM JUNIOR, Brasílio. **Metamorfoses do Estado Brasileiro no Final do Século XX**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol. 18, n. 52. São Paulo: ANPOCS, 2003, p. 35-54.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho: nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a experiência brasileira**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005.

SANTOS, Roberto A. **Trabalho e Sociedade na Lei Brasileira**. São Paulo: LTr, 1993.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas: Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. São Paulo: LTr, 2014.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das Normas Coletivas**. São Paulo: LTr, 2009.

SCIENZA, Luiz Alfredo. FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Tecnologia Para Quê (m)?: resistência empresarial e reprodução das mortes na construção civil**. In: Saúde e Segurança do Trabalho na Construção Civil Brasileira. FILGUEIRAS, Vítor Araújo (Org.). Aracaju: J. Andrade, 2015, p. 129-158.

SHIMBÓ, Lucia Zanin. **Habitação social, habitação de mercado: a confluência entre estado, empresas construtoras e capital financeiro**. Escola de Engenharia de São Carlos da Universidade de São Paulo, (Tese de Doutorado), 2010.

SILVA, Antônio Álvares da. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SINGER, André. **Os Sentidos do Lulismo: reforma gradual e pacto conservador**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

SINGER, Paul. **A crise do milagre**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho no Brasil: obstáculos e desafios**. In: PEREIRA, Armand et al. Reforma sindical e negociação coletiva. Brasília: OIT, 2001.

SOUSA, Nair Heloisa Bicalho de. **Trabalhadores Pobres e Cidadania: a experiência da exclusão e da rebeldia na construção civil**. Uberlândia: EDUFU, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2000.

STAVENHAGEN, Rodolfo. **Estratificação e Estrutura de Classes**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

TAYLOR, Frederik Winslow. **Princípios de Administração Científica**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 1995.

THOMPSON, Edward. **A Formação da Classe Operária Inglesa I: a árvore da liberdade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

VARGAS, Nilton. **Organização do Trabalho e Capital**, UFRJ, (Tese de Doutorado), 1979.

VELLOSO, João Paulo dos Reis. **A Crise Brasileira e a Modernização da Sociedade**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1990.

VELLOSO, João Paulo dos Reis. **Governo Lula: novas prioridades e desenvolvimento sustentado**. Rio de Janeiro: Jose Olympio, 2003.

VENDRAMETTO, Oduvaldo. BOTELHO, Wagner Costa. BOTELHO, Renata Maciel. **A Mudança do Perfil do Trabalho: formação X evolução tecnológica na construção civil**. XXVIII Encontro Nacional de Engenheiros de Produção. Rio de Janeiro, 2008, s/p.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

VIANNA, Segadas. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1972.

VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

VILLAÇA, Flávio. **O que todo Cidadão Precisa Saber Sobre Habitação**. São Paulo: Global Editora, 1986.

VILLELA, Fabio Fernandes. **Indústria da Construção Civil e Reestruturação Produtiva: Novas tecnologias e modos de socialização construindo o intelecto**. Campinas, (Tese de Doutorado). 2007.

VIVANCOS, Adriano Gameiro. **Estruturas Organizacionais de Empresas Construtoras de Edifícios em Processo de Implementação de Sistemas de Gestão de Qualidade**. São Paulo, (Dissertação de Mestrado), 2001.

## APÊNDICES

### DOCUMENTOS CONSULTADOS

Convenções Coletivas de Trabalho do período 2001 a 2014 celebradas entre:

- SINDUSCON NOROESTE com a Fetraconpsar e os Sindicatos de Trabalhadores da Construção Civil de Maringá, Paranavaí, Umuarama, Campo Mourão e Cianorte;
- SINDUSCON PR com a Fetraconspar e os Sindicatos de Trabalhadores da Construção Civil de Cascavel, Francisco Beltrão, Guarapuava, Irati, Medianeira, Paranaguá, Pato Branco, Ponta Grossa, Telêmaco Borba, Ubiratã e Curitiba;
- SINDUSCON NORTE com a Fetraconspar e os Sindicatos de Trabalhadores da Construção Civil de Arapongas, Ibiporã, Ponta Grossa e Telêmaco Borba;
- SINDUSCON OESTE com a Fetraconspar e os Sindicatos de Trabalhadores da Construção Civil de Medianeira, Marechal Cândido Rondon, Toledo, Cascavel e Foz do Iguaçu.

## SITES CONSULTADOS

[www.brasil.gov.br](http://www.brasil.gov.br)

[www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br)

[www.cbic.org.br](http://www.cbic.org.br)

[www.cut.or.br](http://www.cut.or.br)

[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

[www.fetraconspar.org.br](http://www.fetraconspar.org.br)

[www.fispe.com.br](http://www.fispe.com.br)

[www.fjp.mg.gov.br](http://www.fjp.mg.gov.br)

[www.fsindical.org.br](http://www.fsindical.org.br)

[www.ipea.gov.br](http://www.ipea.gov.br)

[www.minhacasaminhvida.gov.br](http://www.minhacasaminhvida.gov.br)

[www.oit.org.br](http://www.oit.org.br)

[www.pac.gov.br](http://www.pac.gov.br)

[www.scielo.br](http://www.scielo.br)

[www.sindusconoroeste.org.br](http://www.sindusconoroeste.org.br)

[www.sinduscon-norte.org.br](http://www.sinduscon-norte.org.br)

[www.sindusconoeste.org.br](http://www.sindusconoeste.org.br)

[www.sindusconpr.com.br](http://www.sindusconpr.com.br)

[www.sintraconcuritiba.org.br](http://www.sintraconcuritiba.org.br)

[www.tcu.gov.br](http://www.tcu.gov.br)

[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)

QUADRO 42: DEMONSTRA A REPRESENTATIVIDADE DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE NO ESTADO DO PARANÁ POR BASE TERRITORIAL E A CORRESPONDENTE ENTIDADE SINDICAL PATRONAL

<b>Sindicato Profissional</b>	<b>Base Territorial</b>	<b>Sindicato Patronal Correspondente</b>
1. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Arapongas	Apucarana, Arapongas, Pitangueiras, Rolândia e Sabáudia	SINDUSCON NORTE
2. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Cerâmica para Construção, Pisos, Azulejos, Refratários e Similares de Campo Largo e São Mateus do Sul		
3. Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Pinceis, Palitos, Escovas, Serrarias, Madeiras Compensadas e Laminadas, Aglomerados, Chapas de fibras de Madeira, Móveis de Madeira e Oficiais Marceneiros de Castro		
4. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, de Olaria, do Cal e Gesso, de Ladrilhos Hidráulicos e Produtos de Cimento, de Artefatos de Cimento Armado, de Cerâmica para a Construção, de Mármore e Granitos, Oficiais Eletricistas e Trabalhadores nas Indústrias de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulicas e Sanitárias de Cascavel e Região	Anahy, Assis Chateaubriand, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Cafelândia, Campo Bonito, Capitão Leônidas Marques, Cascavel, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Diamante do Oeste, Diamante do Sul, Guaraniaçu, Ibema, Iguatu, Lindoeste, Maripa, Nova Aurora, Palotina, Santa Lúcia, Santa Tereza do Oeste, Três Barras do Paraná, Vera Cruz do Oeste	SINDUSCON OESTE
	Palmital, Espigão Alto do Iguaçu, Quedas do Iguaçu	SINDUSCON PR
5. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Madeira e do Mobiliário de Cascavel e Região		

<b>Sindicato Profissional</b>	<b>Base Territorial</b>	<b>Sindicato Patronal Correspondente</b>
6. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Cianorte	Altônia, Araruna, Cafeza do Sul, Cianorte, Cidade Gaúcha, Cruzeiro do Oeste, Douradina, Esperança Nova, Francisco Alves, Guaporema, Indianópolis, Icaraíma, Iporã, Ivaté, Japurá, Jussara, Maria Helena, Nova Olímpia, Pérola, Rondon, São Jorge do Patrocínio, São Manuel do Paraná, São Tomé, Tapejara, Tapira, Terra Boa, Tuneiras do Oeste, Xambrê	SINDUSCON NOROESTE
7. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústria de Ladrilhos Hidráulicos, Produtos de Cimento, Fibrocimento e Artefatos de Cimento Armado de Curitiba e Região		
8. Sindicato dos Oficiais Eletricistas e Trabalhadores na Indústria de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulicas e Sanitárias de Curitiba e Região Metropolitana		
9. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, de Olaria e de Cerâmica para Construção de Curitiba e Região	Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campo do Tenente, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Contenda, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Lapa, Mandirituba, Piên, Pinhais, Piraquara, Porto Amazonas, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Negro, São José dos Pinhais, Tijucas do Sul	SINDUSCON PR
10. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil e nas Indústria da Construção de Estradas, Pavimentação e Obras de Terraplenagem em Geral de Foz do Iguaçu	Foz do Iguaçu	

<b>Sindicato Profissional</b>	<b>Base Territorial</b>	<b>Sindicato Patronal Correspondente</b>
11. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, de Olaria, do Cal e Gesso, de Ladrilhos Hidráulicos e Produtos de Cimento Armado, de Cerâmica para Construção, Mármore e Granitos, Oficiais Eletricistas e Trabalhadores nas Indústria de Instalações Elétricas, Gás e Hidráulicas de Francisco Beltrão	Ampére, Barracão, Bela Vista do Coroba, Boa Esperança do Iguaçu, Bom Jesus do Sul, Capanema, Cruzeiro do Iguaçu, Dois Vizinhos, Enéas Marques, Flor da Serra do Sul, Francisco Beltrão, Itapejara d'Oeste, Manfrinópolis, Marmeleiro, Nova Esperança do Sudoeste, Nova Prata do Iguaçu, Pérola do Oeste, Pinhal de São Bento, Planalto, Pranchita, Realeza, Renascença, Salgado Filho, Salto do Lontra, Santa Izabel do Oeste, Santo Antônio do Sudoeste, São Jorge do Oeste, Verê	SINDUSCON PR
12. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Serrarias, Carpintarias, Marcenarias, Tanoarias, Madeiras Compensadas e Laminados, Aglomerados e Chapas de Fibras de Madeira, Oficiais Marceneiros e Trabalhadores nas Indústrias de Moveis de Madeira, Junco e Vime, Vassouras, Cortinados e Estofados, Escovas, Pinceis e afins de Francisco Beltrão		
13. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Guarapuava	Boa Ventura de São Roque, Campina do Simão, Candoi, Cantagalo, Chpinzinho, Foz do Jordão, Goioxim, Guarapuava, Honório Serpa, Inácio Martins, Laranjeiras do Sul, Mangueirinha, Marquinho, Mato Rico, Nova Laranjeiras, Pinhão, Pitanga, Porto Barreiro, Prudentópolis, Reserva do Iguaçu, Rio Bonito do Iguaçu, Santa Maria do Oeste, Saudade do Iguaçu, Turvo, Virmond	SINDUSCON PR



<b>Sindicato Profissional</b>	<b>Base Territorial</b>	<b>Sindicato Patronal Correspondente</b>
14. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Madeira, Compensados, Laminados, Aglomerados, Serrados, Acessórios de Madeira e Assemblhados de Imbituva		
15. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Irati	Fernandes Pinheiro, Guaramiranga, Imbituva, Irati, Ivai, Palmeira, Rebouças, Rio Azul, São João do Triunfo, Teixeira Soares	SINDUSCON PR
16. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Madeireiras, Moveleiras e Similares de Jaguariaiva		
17. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Jataizinho e Ibiporã	Andirá, Barra do Jacaré, Cambará, Ibiporã, Itambaracá, Jataizinho, Leopólis, Rancho Alegre, Sertaneja	SINDUSCON NORTE
18. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Londrina	Abatiá, Alvorada do Sul, Assaí, Bandeirantes, Bela Vista do Paraíso, Cambé, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Jaboti, Japira, Jaguapitã, Jundiaí do Sul, Londrina	SINDUSCON NORTE
19. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cimento, Cal Gesso, Ladrilhos, Granitos, Produtos de Cimento Armado, Cerâmica para Construção de Londrina e Região		
20. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Marechal Cândido Rondon	Entre Rios do Oeste, Guaíra, Marechal Cândido Rondon, Mercedes, Nova Santa Rosa, Pato Bragado, Quatro Pontes, Terra Roxa	SINDUSCON OESTE

<b>Sindicato Profissional</b>	<b>Base Territorial</b>	<b>Sindicato Patronal Correspondente</b>
21. Sindicato dos Oficiais Eletricistas e Trabalhadores na Indústria de Instalações Elétricas, Gas, Hidráulicas e Sanitárias de Maringá Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Maringá		
22. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Maringá	Astorga, Atalaia, Bom Sucesso, Cafeara, Cambira, Campo Mourão, Colorado, Doutor Camargo, Engenheiro Beltrão, Florai, Floresta, Flórida, Guaraci, Iguaçu, Itambé, Ivatuba, Jandaia do Sul, Lobato, Lupionópolis, Mandaguaçu, Mandaguari, Marialva, Maringá, Munhoz de Mello, Nossa Senhora das Graças, Ourizona, Paçandu, Peabiru, Presidente Castelo Branco, Santa Inês, Santo Inácio, São Carlos do Ivaí, São Jorge do Ivaí, Santa Fé, Sarandi, Uniflor	SINDUSCON NOROESTE
23. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Medianeira	Itaipulândia, Matelândia, Medianeira, Missai, Ramilândia, Santa Terezinha do Itaipu, São Miguel do Iguaçu	SINDUSCON OESTE
	Serranópolis do Iguaçu	SINDUSCON PR
24. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Mármore e Granitos de Curitiba e Região Metropolitana		
25. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias das Instalações Telefônicas do Estado do Paraná		
26. Sindicatos dos Trabalhadores nas Empresas de Montagem e Manutenção e Prestação de Serviços nas áreas Industriais no Estado do Paraná		

<b>Sindicato Profissional</b>	<b>Base Territorial</b>	<b>Sindicato Patronal Correspondente</b>
27. Sindicatos dos Oficiais Marceneiros e Trabalhadores nas Indústrias de Serrarias, Móveis de Madeiras, Movei de Junco e Vime, de Vassouras, Escovas e Pinceis, Cortinados e Estofos do Estado do Paraná		
28. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Paranaguá	Antonina, Guaraqueçaba, Guaratuba, Matinhos, Morretes, Paranaguá, Pontal do Paraná	SINDUSCON PR
29. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Paranaíba	Alto Paraná, Amaporã, Cruzeiro do Sul, Diamante do Norte, Guairacá, Inajá, Itaúna do Sul, Jardim Olinda, Loanda, Mirador, Marilena, Nova Aliança do Ivaí, Nova Esperança, Nova Londrina, Paraíso do Norte, Paranacity, Paranapoema, Paranaíba, Planaltina do Paraná, Porto Rico, Querência do Norte, Santa Isabel do Ivaí, Santa Cruz do Monte Castelo, Santo Antônio do Caiuá, São Pedro do Paraná, Santa Mônica, Tamboara	SINDUSCON NOROESTE
30. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Pato Branco	Bom Sucesso do Sul, Coronel Vivida, Pato Branco, São João, Vitorino	SINDUSCON PR
31. Sindicato dos Oficiais Marceneiros e Trabalhadores nas Indústrias de Serrarias e Móveis de Madeira de Ponta Grossa		
32. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, de Olaria, do Cal e Gesso, de Ladrilhos Hidráulicos e Produtos de Cimento, Artefatos de	Arapoti, Carlópolis, Jacarezinho, Joaquim Távora, Ribeirão Claro, Santana do Itararé, Salto do Itararé, São José da Boa Vista, Siqueira Campos, Santo Antônio da Platina, Tomazina, Wenceslau Braz	SINDUSCON NORTE

<b>Sindicato Profissional</b>	<b>Base Territorial</b>	<b>Sindicato Patronal Correspondente</b>
Cimento Armado, de Cerâmica para Construção, Mármore e Granitos, de Construção de Estradas, Pavimentação e Obras de Terraplenagem em Geral de Ponta Grossa	Carambeí, Castro, Jaguariaíva, Pirai do Sul, Ponta Grossa, Sengés	SINDUSCON PR
33. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Serrarias, Carpintarias, Tanoarias, Madeiras Compensadas e Laminados, Aglomerados e Chapas de Fibras de Madeira, Marceneiros, Indústrias de Moveis de Madeira, Móveis de Junco e Vime, Vassouras, Cortinados e Estofados, Escovas e Pinceis de Quedas do Iguaçu		
34. Sindicato dos Oficiais Marceneiros e Trabalhadores nas Indústrias de Serrarias e Moveis de Madeira, Moveis de Junco e Vime, Vassouras, de Cortinados e Estofos e de Escovas e Pinceis e de Trabalhadores na Indústria de Carpintarias, Tanoarias, Madeiras Compensadas e Laminadas, Aglomeradas e Chapas de Fibras de Madeira de São José dos Pinhais		
35. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil de Telêmaco Borba	Curiúva, Figueira, Ibaiti, Ortigueira, São Jerônimo da Serra, Sapopema, Ventania	SINDUSCON NORTE
	Cândido de Abreu, Ipiranga, Reserva, Telêmaco Borba, Tibagi, Imbaú	SINDUSCON PR
36. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil e do Mobiliário de Toledo	Ouro Verde do Oeste, Santa Helena, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguaçu, Toledo, Tupãssi	SINDUSCON OESTE

<b>Sindicato Profissional</b>	<b>Base Territorial</b>	<b>Sindicato Patronal Correspondente</b>
37. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Ubatã	Boa Esperança, Campina da Lagoa, Goio-Erê, Iretama, Janioópolis, Juranda, Mamborê, Mariluz, Moreira Sales, Nova Cantu, Quarto Centenário, Rancho Alegre do Oeste, Ubatã	SINDUSCON PR
	Formosa do Oeste, Iracema, Jesuítas	SINDUSCON OESTE
38. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Umuarama	Alto Piquiri, Perobal, Umuarama, Vila Alta	SINDUSCON NOROESTE
39. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de União da Vitória	Bituruna, Clevelândia, Coronel Domingos Soares, Cruz Machado, General Carneiro, Mallet, Mariópolis, Palmas, Paula Freitas, Paulo Frontin, Porto Vitória, São Mateus do Sul, União da Vitória	SINDUSCON PR
40. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cimento, Cal e Gesso de Balsa Nova e Campo Largo		

FONTE: FETRACONSPAR, 2015

ELABORAÇÃO: GOMES, M. C.